Série A N° 136

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG
FACULTÉ DE DROIT ET DES SCIENCES POLITIQUES

L'Orientation Professionnelle
et le placement des jeunes

THÈSE POUR LE DOCTORAT D'ÉTAT
(Sciences politiques et économiques)

Présentée et soutenue

PAR

Raymond MARCELLIN

Jury de la Thèse :

Président : M. Paul GEMÄHLING, *Professeur.*

Suffragants MM. Alfred BEAUCOURT, *Professeur.*
Marcel PRÉLOT, *Professeur.*

LIBRAIRIE
DU
RECUEIL SIREY
(SOCIÉTÉ ANONYME)
22, Rue Soufflot, Paris, 5e

1941

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41543517_0056

L'orientation professionnelle

et le

placement des jeunes

« *Lorsque vous aurez à faire un choix, gardez-vous de la double tentation des gains immédiats et du minimum de peine. Visez de préférence aux métiers de qualité, qui exigent un long et sérieux apprentissage. C'est pour cela que notre main-d'œuvre nationale accusait autrefois une supériorité incontestée* ».

(*Extrait* du Message du Maréchal Pétain,
Chef de l'Etat,
à la Jeunesse Française).

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

Série A N° 136

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG
FACULTÉ DE DROIT ET DES SCIENCES POLITIQUES

L'Orientation Professionnelle
et le placement des jeunes

THÈSE POUR LE DOCTORAT D'ÉTAT
(Sciences politiques et économiques)

Présentée et soutenue

PAR

Raymond MARCELLIN

Jury de la Thèse :

Président : M. Paul GEMÄHLING, *Professeur.*

Suffragants MM. Alfred BEAUCOURT, *Professeur.*
Marcel PRÉLOT, *Professeur.*

LIBRAIRIE
DU
RECUEIL SIREY
(SOCIÉTÉ ANONYME)
22, Rue Soufflot, Paris, 5e

1941

PLAN

INTRODUCTION 1

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE 5

1re *Section.* — Le choix d'un métier 5

2e *Section.* — Avantages à retirer d'une bonne orientation 9

3e *Section.* — Orientation et sélection professionnelle 15

PREMIÈRE PARTIE

LES COLLABORATEURS DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE 19

CHAPITRE PREMIER. — *L'école du premier degré* 21

CHAPITRE II. — *Le médecin* 37

CHAPITRE III. — *L'assistante sociale* 53

CHAPITRE IV. — *Les mouvements de jeunesse* 63

DEUXIÈME PARTIE

LA PRÉORIENTATION ET LE PRÉAPPRENTISSAGE... 73

Section I. — Préapprentissage général et métiers de base 75

Section II. — Préapprentissage spécial 79

TROISIÈME PARTIE

LES MÉTHODES 85

Section préliminaire. — La méthode empirique 87

CHAPITRE PREMIER. — *La méthode scientifique* 89

CHAPITRE II. — *La méthode des tests et l'orientation professionnelle* ... 98

CHAPITRE III. — *La formation des orienteurs* 102

QUATRIÈME PARTIE

ÉTUDE DE LA PROFESSION 111

CINQUIÈME PARTIE

LE STATUT JURIDIQUE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE 125

CHAPITRE PRELIMINAIRE. — 127

Section I. — Les dispositions antérieures au décret-loi du 24 mai 1938 127

Section II. — L'orientation professionnelle à la veille des décrets de 1938 130

CHAPITRE PREMIER. — *Principes de la législation sur l'orientation professionnelle. La consultation obligatoire*..... 133

CHAPITRE II. — *L'organisation des services d'orientation professionnelle* 139

CHAPITRE III. — *Attributions, contrôle et ressources financières des services d'orientation professionnelle*..... 147

CHAPITRE IV. — *Critique de l'organisation administrative du décret-loi du 24 mai* 1938 154

CHAPITRE V. — *Régime particulier aux offices d'orientation professionnelle créés par les chambres de métiers* 157

SIXIÈME PARTIE

LE PLACEMENT DES JEUNES

CHAPITRE PREMIER. — *Le centre d'orientation professionnelle et le placement des jeunes* 164

CHAPITRE II. — *L'embauche obligatoire des jeunes* 176

CHAPITRE III. — *Le placement des jeunes dans l'agriculture et l'artisanat rural* 180

CHAPITRE IV. — *Le placement des jeunes dans l'agriculture et l'artisanat rural* 191

CONCLUSION 199

ANNEXE. — *La vie des centres d'orientation professionnelle* 205

BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE 219

INTRODUCTION

Pendant de longues années, l'orientation professionnelle fut regardée avec beaucoup de méfiance. Elle apparaîssait comme un moyen habile, on pourrait dire hypocrite, de faire glisser l'économie sociale, libérale sur la pente fatale du dirigisme social. N'allait-on pas, sous couleur d'orientation, imposer aux jeunes gens une carrière, sans tenir compte de leur choix, mais au nom seul de l'intérêt de l'Etat.

La Russie Soviétique avait depuis longtemps prôné l'orientation professionnelle qui, de ce fait, n'était que plus suspecte. La création de l'Institut Polytechnique de Moscou[1] avait été abondamment commentée par les économistes soviétiques : orienté à son arrivée à l'Institut selon ses capacités physiques et intellectuelles, l'élève subissait ensuite un enseignement polyvalent ayant le double but de découvrir sa spécialité véritable et de lui fournir une garantie plus grande contre le chômage par la possibilité d'exercer une « activité de repli » au cas où il ne pourrait pas poursuivre, par suite des contingences économiques, son activité première. L'orientation professionnelle permettait ainsi, combinée avec un enseignement très étroitement contrôlé de, mettre à la disposition de l'Etat des spécialistes très sûrs.

Mais certains économistes français comprirent très vite que l'orientation professionnelle pouvait rendre de grands

1. F. Perroux. *La technique du capitalisme*, Lesfauries, éditeur, 1938.

services aux Etats libéraux. Dans une conférence à l'Institut d'Etudes Corporatives et Sociales, M. Georges Blondel déclarait que l'orientation professionnelle, si elle eût été admise par l'économie libérale « avec de pleins pouvoirs de conseils et rien de plus », l'aurait peut-être sauvée de la faillite. Elle aurait même pu être « *la servante du libéralisme* », mettant les gens en garde contre leurs incapacités ou leurs prétentions non fondées, leur permettant de se livrer au travail pour lequel la nature les avait préparés. Nous rejoignons la philosophie libérale la plus pure, lorsque nous admettons que l'orientation professionnelle, en évitant aux hommes les erreurs d'interprétation auxquelles les pousse une conception trop violente de leurs seuls intérêts immédiats, les eût autorisés à jouer dans la vie collective leur vrai rôle, celui auquel ils étaient destinés dans un monde où règnerait l'ordre naturel.

De fait, si le déséquilibre économique « semble provenir avant tout de la mauvaise utilisation des hommes dans l'activité économique »[1], cela provient de ce que l'homme est demeuré « un inconnu pour l'homme ». Dès lors deux remèdes se proposent ; ou bien l'Etat apprendra à connaître les hommes et les emploiera au mieux de ses intérêts, grâce à la connaissance que l'orientation professionnelle, scientifiquement pratiquée lui permettra d'en avoir ; ou bien l'homme, de son propre vouloir, apprendra à se connaître, aura recours au conseil scientifique de l'orienteur, et prendra lui-même la place qui lui revient.

Il est bien certain qu'en un monde prospère le problème s'arrêterait là. Le rôle de l'orientation professionnelle se bornerait à conseiller chaque sujet pour lui permettre de s'aiguiller librement vers sa voie. Ceci explique pour une grande part la vogue de l'orientation professionnelle tant aux Etats-Unis qu'en Suède aux années de prospérité. Mais, dès que se

1. G. Blondel, conférence citée.

pose le problème de la surabondance de la main d'œuvre, l'orientation professionnelle conseillère bénévole n'est plus suffisante. Poussant le raisonnement à l'extrême, elle irait même à l'encontre du but qu'elle vise. A quoi servirait-il de conseiller au jeune homme bien doué pour la menuiserie de s'orienter dans cette voie s'il ne doit pas trouver le bois nécessaire à cette industrie ? A quoi servirait-il de conseiller à un jeune homme bien doué pour la boucherie de s'orienter sur cette voie si les bouchers sont si nombreux en son pays que la clientèle n'est pas assez nombreuse pour leur permettre de vivre.

M. Ladislas Szeghalmi [1], secrétaire de la Conférence de l'artisanat hongrois, pose ces questions pour y répondre par le simple bon sens : « *L'orientation professionnelle ne peut pas se désintéresser du grave problème du placement des jeunes.* Sinon, elle ne serait qu'une entreprise de fabrication de carrières manquées, d'espoirs ruinés, de désordre moral et elle priverait les nations d'éléments actifs, aiguillés sur des voies de garage ».

A ce tournant se pose pour l'Orientation Professionnelle, la question classique : sera-t-elle une science ou un art ? Science elle peut (peut être devrait-on dire : elle doit) se désintéresser de ces contingences. Elle remplit sa mission d'assistance et de conseil, et, ayant aidé l'adolescent à trouver sa voie, elle n'a plus à se préoccuper de son avenir. Art, elle ne saurait se contenter de ce rôle. Elle devient la servante de l'Economie sociale. Elle en subit la loi. Elle devra donc aiguiller le jeune homme non pas vers la carrière qui lui convient le mieux, mais vers la carrière possible qui lui convient le mieux. Et ceci illustre parfaitement la phrase de Gustave Schmoller : « *La science sociale connait toujours les limites du social* » [2].

Science pratique, elle a le devoir de tenir compte et de l'intérêt de l'individu, et le l'intérêt de la société. Dailleurs, ils

1. « Ipartestületek Orszagos Központja » La Centrale nationale des Corporations de Métiers et de Négoces.
2. Lettre à Paul Hartmann.

se confondent. Le sujet trouvera sa place, c'est-à-dire celle où il aura le plus de chance de réussir étant donné l'état actuel du monde du travail, et la collectivité bénéficiera de cette décision, puisque grâce à elle, elle sera mieux servie. Elle sera mieux servie quantitativement puisqu'une place disponible, manquant à l'édifice national, sera occupée, et qualitativement puisque cette place sera occupée par quelqu'un qui a toutes les qualités requises pour bien l'occuper. « Quelque métier que l'homme fasse, il doit servir la ville où il est de son métier », dit un auteur du XIII^e siècle [1]. Pour la bien servir, pour rendre pleinement le « service social » qu'attendait de lui la société médiévale et que n'attend pas moins la société moderne, il faut tout d'abord qu'il ait les qualités physiques, intellectuelles et morales nécessaires à l'exercice de son métier. Aujourd'hui où la notion de service social renaît jusqu'à être intégré dans les principes de la politique de l'Etat, l'Orientation professionnelle prend nécessairement une place primordiale. Elle est la garante de l'efficacité du service social demandé. Son rôle de conseillère bénévole fait place à une vocation plus haute : elle est l'intermédiaire entre l'Etat et les citoyens pour la réalisation de l'ordre social et de l'harmonie économique.

1. Cité par M. Ch. V. Langlois. *La vie en France, au moyen-âge.*

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

Orienter un enfant, c'est lui conseiller, compte tenu du marché du travail, la profession ou les professions qui conviennent le mieux à ses goûts et à ses aptitudes. L'orientation professionnelle s'adresse à tous les milieux sociaux. Les professions libérales exigent des aptitudes spécifiques comme les métiers manuels. On ne peut être indifféremment avocat, médecin ou ingénieur. Plus la fonction est élevée dans l'ordre social, plus l'erreur d'orientation a des conséquences graves pour la société. Cependant, dans la plupart des pays, l'effort ne porte encore que sur l'orientation des manuels. Aussi, nous ne considérerons, dans cette étude, que l'orientation professionnelle des enfants, au terme de leurs études primaires, avant leur placement dans la vie professionnelle. Les quelques tentatives d'orientation des intellectuels après l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur seront laissées de côté.

Section première
Le choix du métier

Devant l'enfant qui termine ses études du premier degré; s'ouvrent toutes sortes de voies conduisant les unes par un apprentissage spécial, les autres par des études techniques diverses, à la pratique des métiers ou professions innombrables qu'offre notre société. Quelles sont parmi ces voies

celles qui lui conviennent particulièrement ? Quelles sont surtout celles dans lesquelles il doit éviter de s'engager ? La solution de ces problèmes incombe naturellement aux parents.

Mais souvent il y a incompatibilité entre le sentiment paternel et une observation objective et impartiale.

Montaigne remarquait : « Je ne vis jamais père, pour teigneux ou bossé que fut son fils, qui laissast de l'avouer »[1]. Des considérations sentimentales, des préférences personnelles faussent le jugement des parents et beaucoup font de leurs enfants, de par leur faute, des dévoyés professionnels. Dans certaines familles, en raison de vieux préjugés, on pousse l'adolescent vers n'importe quel métier, pourvu qu'il ne soit pas manuel. Ce n'est pas une famille de notaires qui pensera d'elle-même à préparer à la direction d'un garage l'enfant inapte à un métier intellectuel et particulièrement doué pour la mécanique. Une telle famille interviendra plutôt pour interdire l'éclosion de cette vocation.

Une autre source d'embarras pour les parents réside dans la complexité de l'état du marché du travail.

L'apprentissage artisanal, était, sous l'ancien régime, le moyen presque exclusif pour assurer aux métiers et aux professions les travailleurs dont ils avaient besoin. A cette époque, les entreprises familiales étaient nombreuses et le jeune homme s'initiait à la profession de son père en travaillant avec lui et en se laissant guider par son expérience.

De nos jours, dans nos pays hautement industrialisés, la division du travail, la concentration de la production dans de vastes entreprises industrielles, les modifications de la technique ont rendu le problème du choix du métier infiniment plus délicat.

Seule, une organisation méthodique de l'orientation professionnelle peut permettre aux adolescents de choisir en

1. MONTAIGNE, *Essais*, Chap. XXVI, « De l'institution des enfants ».

connaissance de cause, le métier qui leur convient le mieux, compte tenu des fluctuations du marché du travail.

Les besoins d'une orientation professionnelle complète et les droits de la famille se sont affrontés dans de nombreuses polémiques. Nous n'entrerons pas dans leurs détails. Il tombe sous le sens de la raison que la famille ne doit en aucun cas être contrainte de suivre le conseil d'orientation. C'est aux parents qu'appartient naturellement le pouvoir de décision. Mais, pour orienter convenablement l'enfant, la famille a le devoir de se renseigner et de ne pas livrer au hasard la solution d'un problème aussi important et délicat. L'orienteur n'empiète pas sur ses droits, mais il les consolide en permettant, par ses conseils, un choix éclairé. C'est ce que comprennent, de mieux en mieux, les associations de parents qui apportent aujourd'hui leur concours à l'orientation professionnelle.

L'étude des mobiles qui déterminent les enfants à choisir un métier montre qu'en fait la liberté du choix de la profession n'est qu'un leurre.

Une enquête approfondie[1] a été faite par M. Franz Ank de l'Institut psychologique de Wurzburg, sur l'attitude psychologique de l'enfant devant le choix d'un métier. 362 garçons, tous citadins, ont été interrogés.

D'abord Franz Ank a pu constater que la proportion d'enfants désirant entrer dans la métallurgie était la plus forte dans deux quartiers à proximité desquels se trouvent des usines.

Il a aussi remarqué l'influence des métiers exercés par les proches de l'enfant sur celui-ci. 15 % des enfants examinés désiraient embrasser la profession de leur père. Sur les 137 garçons qui avaient un frère aîné, 15 % d'entre eux désiraient exercer le métier de celui-ci. Dans 8 % des cas l'enfant veut embrasser la profession d'un ami plus âgé. Dans

1. *Bulletin de l'Institut National d'Orientation Professionnelle*, janvier 1939.

21 % des cas, l'enfant choisit un métier voisin de celui de ses parents. Il est bon de noter que dans 10% des cas, se manifeste l'aversion pour le métier paternel ou fraternel. On constate donc que l'influence du milieu familial sur le choix de l'enfant est grande.

Il faut bien voir que les parents ne cherchent pas à abuser de leurs pouvoirs paternels, car l'enquêteur a pu établir que, seuls 24% des parents avaient essayé de peser vraiment sur la décision de leurs enfants. Dans les autres cas, ils avaient gardé une stricte réserve soit par peur des responsabilités, soit encore par manque d'information sur les métiers. Et même, lorsqu'un métier a été conseillé à l'enfant, dans la totalité des cas, les conseils étaient fondés sur une connaissance très sommaire, voire insuffisante, du métier. Ainsi Franz Ank, qui a poussé son interrogatoire assez loin montre que sur 52 % des enfants interrogés, la moitié à peine a reçu des conseils fondés.

En résumé, bien peu de candidats ont des idées justes sur le métier qu'ils désirent exercer. En ce qui concerne les salaires qu'ils recevraient, ils ignorent tout. Beaucoup d'adolescents sont persuadés qu'ils ont les aptitudes requises pour accomplir le métier qu'ils ont choisis. Certains confondent purement et simplement leurs aptitudes avec leurs inclinations.

Cette étude nous montre que, dans de nombreux cas, il n'y a pas choix libre du métier mais que, même lorsque le choix est libre, il n'est pas éclairé ni socialement justifiable.

On peut rapprocher des résultats de l'étude de M. Franz Ank, l'enquête menée en 1936, sur 612 écoliers des milieux parisiens, par l'Office populaire d'orientation professionnelle de la jeunesse ouvrière chrétienne[1] :

1. *La pratique de l'orientation*, Librairie de la Jeunesse ouvrière, Paris, 1938.

47 % des enfants prennent un métier au hasard d'un emploi libre,

21 % suivent leurs goûts sans se soucier des aptitudes,

19 % d'après la volonté des parents,

8 % par l'indication d'une personne amie,

3 % en passant par un office d'orientation professionnelle,

2 % n'avaient pas trouvé de place.

Mieux que toutes autres considérations, la comparaison des résultats de ces deux enquêtes fait ressortir que dans la majorité des cas, le choix du métier est inspiré par l'imitation, la mode ou les traditions locales et familiales.

Nous pouvons en conclure que la liberté du choix jouera d'autant plus efficacement que la part du hasard qui préside actuellement à l'orientation de la vie professionnelle sera remplacée par une action raisonnée et efficace des services d'orientation professionnelle.

Section II

Avantages à retirer de l'orientation professionnelle.

Une orientation professionnelle généralisée et bien conduite aurait de profondes répercussions sur la vie des individus et sur la situation sociale et économique d'un pays.

Il en résulterait une considérable amélioration des conditions morales et physiques de la vie du travailleur. La profession absorbe la plus grande partie de l'activité humaine. Par suite, le comportement moral, familial et social de l'individu en dépend étroitement.

Un homme bien adapté à son métier l'exerce avec goût et trouve en lui non seulement l'origine de ses ressources, mais l'occasion de développer son activité, ses facultés, en un mot toute sa personnalité. Son métier ce n'est pas seule-

ment le moyen de gagner sa vie, d'assurer sa subsistance, c'est surtout ce qui lui permet, après de longues et pénibles années d'apprentissage, de se sentir libre parce qu'utile à la société. Cette idée a d'autant plus de force que l'homme tient bien souvent plus à sa dignité qu'à son pain.

Autoriser un enfant mal préparé à affronter sans orientation un travail quelconque est une injustice envers lui et un gaspillage pour la société. En général, un individu est rarement inemployable, mais lorsqu'il est mal employé, c'est-à-dire lorsqu'il occupe un poste demandant des capacités qu'il ne possède pas, ou bien qu'il a des possibilités qui ne sont pas utilisées, cet homme est certainement dans le premier cas, surmené et malheureux et, dans le second cas, mécontent et aigri. Répétons ici les paroles si significatives de Nietzsche : « Un artisan capable ou un savant fait bonne impression lorsqu'il met sa fierté dans son art et regarde la vie avec satisfaction et assurance. Rien au contraire de plus lamentable qu'un cordonnier ou un maître d'école qui laisse entendre d'un air douloureux qu'il était né pour d'autres destinées. Le mieux est l'ennemi du bien et le bien, c'est d'avoir une capacité quelconque et d'agir en conséquence : c'est la « virtù » au sens de la Renaissance »[1].

D'autre part, il n'est personne qui n'ait assisté aux conséquences funestes qu'entraîne l'abandon d'une carrière ou d'une profession pour raison de santé ou d'incapacité physique. Le médecin orienteur, en examinant les aptitudes physiques de futur travailleur, le protège d'une façon directe et introduit ainsi la prévoyance médicale dans le monde du travail.

En constatant la prédisposition à certaines maladies, le médecin prévoit les accidents futurs qu'entraînerait l'exercice de certaines professions. Les adolescents de faible consti-

1. NIETZSCHE, *La volonté de puissance* (1885, XV^e paragr. 75).

tution doivent être employés à des occupations susceptibles d'améliorer leur constitution ou, au moins, qui ne risquent pas d'aggraver leur état de santé. Par exemple, une cardiopathie est incompatible avec tous les métiers de force, la déviation de la colonne vertébrale contre indique la profession de tailleur.

Au premier rang des intérêts sociaux et économiques de l'orientation professionnelle, il faut placer la diminution du chômage, la réduction des accidents du travail, une meilleure organisation de la production.

En dirigeant les jeunes vers des métiers où l'on accède qu'après un sérieux apprentissage, l'orientation professionnelle diminue dans de grandes proportions le chômage, car, ainsi que l'indiquent les statistiques [1], celui-ci atteint surtout les manœuvres ; les ouvriers spécialisés conservent leur travail. De plus, l'embauchage d'un ouvrier spécialisé entraîne l'emploi de plusieurs manœuvres.

La crise dont souffrait depuis des années l'industrie française tenait en grande partie à l'insuffisance de la main-d'œuvre qualifiée. Les entrepreneurs étaient obligés de faire appel aux travailleurs étrangers. C'est pour cela que l'orientation professionnelle, en tant que remède au chômage des jeunes, retient de plus en plus l'attention des pouvoirs publics.

M. François Perroux a signalé toute l'importance que représentait cette forme de chômage : « à côté du chômage saisonnier qui résulte des différences d'emploi d'une saison à l'autre de l'année, du chômage technologique qui résulte des transformations de la technique de la production et de la diminution de travail qui en résulte temporairement, du chômage cyclique qui se rattache aux mouvements géné-

1. Il a été recensé à Paris, au début de 1931, 1445 jeunes chômeurs de 18 ans. L'enquête a montré que 314 exerçaient la profession de manœuvre et que les autres ne possédaient aucune qualification sérieuse (*Bulletin du Ministère du Travail*, 1939).

raux des prix des produits et des services à travers les crises de surproduction générale, il faut faire une large place à une sorte de chômage endémique, résultant d'une mauvaise adaptation du travail disponible aux emplois présents »[1].

Conséquence heureuse de l'orientation professionnelle, une bonne adaptation des ouvriers à leur travail amène également une diminution notable des accidents de travail. Une statistique rapportée par M. Marcel Frois montre qu'un homme de métier mal employé est certainement candidat aux accidents du travail[2].

Sur 100 accidents mortels, 25 ont des causes fortuites non ou mal prévisibles, 32 s'expliquent par une protection incomplète du travail, 43 ont pour cause une mauvaise adaptation du sujet à son travail. Parmi ces 43 accidents 10 sont imputables à de fausses manœuvres par insuffisance technique, 15 atteignent des ouvriers qui, physiologiquement, n'auraient pas du être occupés à ce travail, 18 atteignent des ouvriers dont le psychisme ne correspond pas à la tâche dont ils avaient la charge.

Donc près de la moitié des accidents du travail, ayant une suite mortelle, ont pour cause une déficience technique, physique ou psychologique des victimes.

Autre raison qui milite pour l'organisation de l'orientation professionnelle : le rendement d'un ouvrier est fonction de son adaptation à la tâche qui lui est assignée dans l'entreprise. C'est d'ailleurs l'importance que joue le facteur humain dans la production qui a attiré l'attention sur le problème des aptitudes professionnelles.

Taylor, préoccupé par ce problème de l'insuffisance du rendement de la main-d'œuvre, plaçait à côté de l'ajuste-

1. François Perroux. *La technique du capitalisme*, « *Revue du corporatisme* » décembre 1938.

2. Marcel Frois, *Organisation technique du travail. La sélection professionnelle et les accidents du travail.* Cité dans le numéro de septembre-octobre 1940 de la « Chronique sociale de France-Lyon ».

ment des machines, des outils et des méthodes de travail, la question des individus les plus aptes pour chaque genre d'activité. L'adaptation de l'ouvrier à son ouvrage permet d'accroître le rendement, non pas en travaillant plus au prix d'efforts plus grands, mais en travaillant mieux sans effort supplémentaire.

Actuellement, malgré les progrès de la sélection préalable à l'embauche des ouvriers, de nombreux travailleurs sont encore mal adaptés à leur tâche.

M. Mauvezin[1] nous donne la statistique suivante : Sur 100 travailleurs, 25 seulement exercent leur métier convenablement et si nous faisons abstraction d'un certain nombre de sujets qui se révèlent inférieurs dans tous les genres d'activité, on peut affirmer que 50% des ouvriers auraient dû recevoir une meilleure orientation.

En dehors d'une diminution de la production, cet état de choses entraîne de nombreux inconvénients pour l'employeur : embauchage de nouveaux ouvriers, gaspillage de matériaux, réparation des machines endommagées par le personnel insuffisamment qualifié, auquel elles ont été confiées.

Avantage social non négligeable, l'orientation professionnelle peut être l'occasion d'enquêtes, comme celle que nous citons ci-après, sur le niveau intellectuel, l'état physique, le milieu familial des enfants. Leurs résultats doivent permettre de prendre, en connaissance de cause, les mesures nécessaires pour assurer l'éducation et la protection des jeunes.

Un service temporaire d'orientation professionnelle a fonctionné dans les bureaux de l'Inspection divisionnaire du Travail et de la Main d'œuvre du 17 octobre au 24 décembre 1938[2].

Les examens ont porté sur 421 jeunes chômeurs.

De ces examens il résulte :

1. Mauvezin, *Rose des métiers*, éd. des Roses, imp. Bière, Bordeaux.
2. *Bulletin du Ministère du Travail*, janvier-février-mars 1939.

Du point de vue général et social.

Peu de certificats d'études primaires, quelques brevets, mauvaise fréquentation scolaire en général, quelques sujets intelligents n'ont pas de diplômes. Le niveau intellectuel est assez bon.

Les causes sociales tiennent une place importante. Dans la majorité des cas, le foyer est incomplet, désorganisé. L'un des parents manque, généralement le père, soit par décès, soit très souvent parce qu'il a abandonné sa famille. Du point de vue professionnel, quelques sujets doués ont été rencontrés. *Cependant, dans la généralité des cas, on est tenté de conclure que le chômage de ces enfants est dû à une mauvaise orientation au sortir de l'école.* Sans doute, ils feraient l'effort nécessaire pour apprendre un nouveau métier, si on leur assurait un débouché certain. Du côté garçons, la profession demandée est la mécanique et certains sujets paraissent capables d'être rééduqués. Ceux qui ne pourraient envisager la mécanique seraient difficiles à orienter, car les contre-indications s'enchevêtrent.

Du côté filles, trois professions sont demandées : employée de bureau, coiffeuse, vendeuse. Aucun goût pour le ménage, la couture. Elles oscillent entre le métier de vendeuse et celui de sténo-dactylographe, presque toutes ont pratiqué les deux métiers. *On remarque une formation très incomplète dans l'une et l'autre branche.*

Ils sont capables de gagner leur vie, mais moins facilement adaptables et surtout plus suggestifs que d'autres, ce qui constitue un danger au point de vue moral et social. Dans l'ensemble, le chômage de ces jeunes gens ne peut être attribué à une cause psycholopathique. La même enquête menée à Saint-Ouen a donné des résultats identiques :

Du point de vue général. — Les conseillers d'orientation ont constaté que les jeunes gens n'avaient aucune formation sociale. Leur famille est presque toujours désorganisée.

Du point de vue physique. — Les jeunes gens sont bien musclés mais ont souvent des hernies, conséquences *d'un travail prématuré.* Les jeunes filles sont peu développées, d'une pâleur extrême et beaucoup seraient à diriger vers des préventoria et des sanatoria. De part et d'autre, mauvaise hygiène générale. De nombreux sujets ont une vision diminuée.

Du point de vue intellectuel. — Très nombreux illettrés, niveau intellectuel très bas.

Du point de vue psychique. — Les jeunes chômeuses ont une

instabilité de caractère marquée. Très peu, tant parmi les garçons que parmi les filles, sont capables de gagner leur vie, les jeunes filles ne souhaitent pas la vie familiale, les jeunes gens cherchent une vie active qui les arrachera au milieu où ils vivent.

Section III

Orientation et sélection professionnelles.

Avant de poursuivre plus loin cette étude sur l'orientation professionnelle, il est nécessaire de définir ce terme et de le caractériser par rapport à la sélection professionnelle.

La sélection professionnelle c'est l'opération, par laquelle une entreprise opère le tri de sa main-d'œuvre pour n'en conserver que les seuls éléments qu'elle estime le mieux utilisables pour elle.

Orientation et sélection professionnelles n'obéissent pas aux mêmes préoccupations. La première recherche le genre de travail qui convient aux aptitudes de chacun, la seconde choisit l'homme qu'il faut pour un certain travail. La sélection élimine les candidats qui ne conviennent pas et ne se soucie pas des éliminés. Elle poursuit l'amélioration de l'adaptation de la main-d'œuvre au milieu matériel pour élever la rentabilité de l'entreprise, c'est-à-dire le profit. Il est de toute évidence qu'un employeur a intérêt à préférer, parmi les ouvriers qui se présentent à l'embauche, ceux qui, techniquement, sont les plus aptes et ceux qui ont la meilleure santé.

Le rôle de l'orientation professionnelle, est tout différent. En cherchant pour chacun la fonction qui convient le mieux à ses aptitudes, elle obéit au souci primordial de l'intérêt général. Aussi, pour l'orientation professionnelle, pas de déchets, pas d'éliminés, tout être humain, même le moins doué, a sa place dans la vie du pays.

La sélection s'effectue habituellement au service psy-

chotechnique de l'entreprise, avant l'admission de l'ouvrier au travail. Comme l'orientation professionnelle, la sélection compare les aptitudes du sujet avec les exigences du travail à effectuer.

Les Etablissements Michelin ont été les premiers en France à organiser un service de sélection des ouvriers. Ce service répond au double but :

1° de savoir si le personnel ouvrier qui se présente à l'embauche possède le minimum d'aptitudes pour être utilisable à l'usine.

2° de savoir à quel poste de l'usine il convient de le placer.

Pour cela chaque candidat est soumis à une visite médicale sérieuse d'une part, et, d'autre part, à l'examen des aptitudes suivantes : adresse, attention, précision, propreté d'exécution, activité, résistance. Un coefficient est attribué à chacune de ces aptitudes et, les coefficients requis pour chaque poste de l'usine étant connus, il est facile d'affecter l'ouvrier au poste qui lui convient le mieux.

Cependant si les principes de la sélection et de l'orientation professionnelle paraissent les opposer, leurs résultats les rapprochent. Surtout actuellement l'orientation est loin d'atteindre tous les jeunes qui entrent dans la vie professionnelle, la sélection en permettant un recrutement judicieux du personnel de certaines entreprises d'intérêt public, rend de grands services à la collectivité.

Il suffit, pour s'en rendre compte, de consulter les résultats obtenus par le service de sélection de la T.C.R.P. organisée par M. Lahy[1].

La sélection des wattmans et chauffeurs a permis à cette Compagnie de transports, d'économiser un million trois cent mille francs par an, en abaissant de 16 % le nombre des accidents, plus 150.000 francs, en faisant tomber de 20 à

1. WALLON, *Principes de psychologie appliquée*, Armand Colin, édit.

2,4% le nombre des apprentis qu'il fallait éliminer pour défaut d'aptitudes, après un temps d'apprentissage plus ou moins long.

M. Baqueyrisse, directeur général de l'exploitation et des services techniques de la T.C.R.P., écrit que de 1923 à 1934 la circulation à Paris est devenue de plus en plus difficile du fait de la multiplication des véhicules automobiles[1]. Or ajoute-t-il, le nombre des autos, n'appartenant pas à la S.T.C.R.P., s'étant élevé dans la proportion de 218%, le nombre des accidents qu'elles occasionnent s'est accru de 155%.

A la S.T.C.R.P., le nombre des véhicules a augmenté pendant cette période de 30%, le nombre des accidents a diminué de 37%[2].

La sélection professionnelle est donc légitime : sélection et orientation doivent se compléter.

1. *Revue du travail humain*, décembre 1934.

2. Des données statistiques empruntées à une étude publiée par les docteurs Mazel et Robin, *La prévention médicale des accidents d'automobiles*, « *Journal de médecine de Lyon* », novembre et décembre 1938 indiquent que sur 311 accidents mortels survenus dans le Rhône de 1928 à 1931, 134 étaient dus aux conducteurs, 110 aux victimes, 15 à la route, 8 à la voiture. La cause est restée inconnue 44 fois. Les statistiques belges et américaines imputent à la faute humaine la responsabilité de la majeure partie des accidents.

PREMIÈRE PARTIE

Les collaborateurs de l'orientation professionnelle

CHAPITRE PREMIER

L'ÉCOLE DU 1er DEGRÉ

Une bonne orientation professionnelle ne peut se faire qu'avec le concours des maîtres qui ont éduqué l'enfant et qui connaissent ses talents et ses déficiences ainsi que la situation de sa famille et ses aspirations.

Avant l'organisation des services d'orientation professionnelle, les instituteurs et les institutrices avaient coutume, à la fin de la scolarité, de donner des conseils à leurs élèves afin de bien diriger leurs premiers pas dans la vie professionnelle. Aujourd'hui, encore, dans les villages et les petits bourgs, le maître d'école est appelé à jouer le rôle de conseiller d'orientation.

Avant de préciser le rôle de l'école en orientation professionnelle une question préjudicielle doit être étudiée : l'école peut elle et doit-elle se charger exclusivement des services d'orientation ? Les partisans de la théorie de l'orientation professionnelle par l'école sont en général les adversaires des méthodes d'investigation psychologique utilisées dans les offices psychotechniques. Ils leur préfèrent l'observation journalière et constante de l'enfant par le maître. Pour eux, c'est à l'école qu'incombe naturellement le soin de préparer et de surveiller le passage de la classe à la vie professionnelle. Cette thèse se retrouve dans les nouvelles tendances de la pédagogie moderne qui insiste toujours plus sur le rôle éducateur de l'école que sur son rôle instructeur. Le but de l'école devrait être une

adaptation toujours plus étroite de l'enfant à la tâche qu'il devra remplir dans la société. Ainsi aux Etats-Unis, l'orientation professionnelle garde avant tout un caractère scolaire et ses agents sont, pour la plupart, membres du corps enseignant.

Cependant l'intégration de l'Orientation professionnelle par l'école ne saurait aller sans inconvénients sérieux. En effet, sous prétexte de vouloir rapprocher l'école de la vie et du fait que l'enseignement poursuivra d'une façon constante et méthodique un but pratique, il risque d'être envahi par un certain opportunisme, suivi de l'abandon progressif de l'idéal de culture désintéressée que l'école doit, malgré tout, sauvegarder.

D'autre part, l'école n'est pas encore libérée d'une certaine prévention contre les métiers manuels. Imbus de ce sentiment, certains instituteurs distinguent dans leurs classes deux catégories d'enfants, d'une part les élèves intelligents ou réputés tels, à qui, la continuation des études est proposée et d'autre part les élèves inaptes au travail scolaire dont on se débarrasse en leur conseillant d'apprendre un métier. C'est cette conception regrettable qui a donné naissance à un paradoxe trop souvent répété : *l'école contribue à tuer les métiers*. L'orienteur professionnel s'efforce au contraire de faire respecter davantage ces professions et de leur assurer l'apport d'intelligences réelles et vives que l'on destinait jusqu'ici, à tort, pour les seules carrières libérales.

De plus, l'instituteur aurait tendance à aiguiller l'enfant suivant ses seules aptitudes scolaires. Ce serait souvent insuffisant et parfois même arbitraire. Un organisme d'orientation professionnelle indépendant à la fois de l'école et des groupements professionnels sera plus soucieux des vrais intérêts de l'enfant.

Le plus sérieux argument contre une orientation exercée uniquement par l'école est incontestablement celui du man-

que de compétence technique des maîtres. En effet, pour que l'instituteur soit un orienteur compétent et efficace, il est non seulement nécessaire qu'il puisse consacrer une grande partie de son temps à cette fonction, mais encore qu'il ait une formation particulière qui lui permette de remplir cette mission, soit : 1° étudier le sujet à orienter, ses aptitudes ou inaptitudes, ses goûts, son caractère, sa structure psychologique et son milieu social ; 2° étudier les professions, leurs exigences à l'égard de l'individu ; 3° connaître le marché du travail, ses fluctuations, les perspectives approximatives de ses disponibilités. Aussi, en dehors de ses lourdes attributions d'éducation et d'instruction, l'instituteur ne pourra que difficilement assumer cette vaste tâche. Cependant, jusqu'ici, en l'absence d'orienteurs qualifiés, l'instituteur a été porté naturellement par sa compétence pédagogique à remplir ce rôle. Ainsi, en France, partout où les centres ne disposent pas de personnel spécialisé ce sont les instituteurs qui le suppléent.

En conclusion, l'école doit donc collaborer étroitement avec l'orientation professionnelle mais sans l'intégrer. Cette collaboration s'exerce sous deux formes : la préorientation et l'établissement de la fiche scolaire.

Section I

La préorientation à l'école.

La pratique de l'orientation professionnelle fait ressortir les lacunes de l'enseignement primaire dans la préparation de l'enfant à la vie professionnelle. En interrogeant l'enfant, le conseiller d'orientation s'aperçoit qu'il ignore le plus souvent tout des métiers. L'enfant a bien entendu parler de tailleur, de boulanger, du serrurier, mais dans la plupart des cas, il n'en a jamais vu à l'œuvre. De cette ignorance découlent des désirs irraisonnés, l'adolescent s'enthousiasme

pour une profession dont il a entendu parler en termes élogieux par ses camarades de classe, enthousiasme d'ailleurs alimenté essentiellement par le désir de fuir l'école au plus tôt. Les vocations irrésistibles sont, en effet, très rares. Il appartient à l'école et aux mouvements de jeunesse dont nous étudierons le rôle plus loin, de mieux préparer l'enfant à la vie professionnelle en organisant une préorientation.

On entend habituellement par préorientation professionnelle à l'école un ensemble de leçons données à l'enfant, pendant la durée de sa scolarité, pour le préparer à l'exercice de son métier. Elle a été rendu possible par les lois des 9 et 11 août 1936 qui ont prolongé la scolarité jusqu'à 14 ans [1].

Le ministre de l'Education Nationale précise, dans sa circulaire du 30 octobre 1936 aux Inspecteurs d'Académie, que l'année supplémentaire ne doit pas seulement permettre un surcroît de culture générale mais doit être utilisée pour le choix éclairé d'une activité professionnelle.

Les maîtres doivent rechercher pour leurs élèves la place qui, dans l'activité économique du pays, rurale et urbaine, convient le mieux à leur situation de famille, à leurs aptitudes, à leurs goûts et à l'intérêt général.

Pour mener à bien cette tâche la circulaire prévoit l'aménagement, dans les écoles, à côté de la classe de scolarité prolongée, d'une salle pour les travaux manuels et d'une salle pour l'enseignement ménager. Ces salles seront utilisées par tous les élèves des écoles.

Il ne faut donc pas interpréter cette année scolaire supplémentaire comme une continuation de l'enseignement primaire, mais comme une véritable classe d'orientation obligatoire terminant le cycle des études primaires.

1. Cette même loi a, en conséquence, donné à l'article 2 du Code du Travail (Livre II) la rédaction suivante : « les enfants ne peuvent être employés ni être admis dans les établissements industriels ou commerciaux visés à l'art. ci-dessus, avant l'âge de 14 ans révolus.

Dans la circulaire précitée, le ministre de l'Education Nationale a proposé le programme et l'horaire suivant pour cette classe d'orientation :

Education physique	2	heures
Jeux, sports, plein air	2	—
Enseignement manuel	5	—
Dessin	2	—
Langue française	2	—
Chant	2	—
Education morale et instruction civique	2	—
Arithmétique et géométrie pratique	4	h. 30
Leçons de choses	2	heures
Histoire et géographie	2	—

Les suggestions ministérielles laissent, d'ailleurs, une grande place aux Inspecteurs d'académie et aux instituteurs dans l'élaboration des programmes.

Les travaux manuels de préorientation pourraient être enseignés aux enfants d'après la méthode des métiers de base que nous étudierons dans un prochain chapitre. *La Jeunesse Ouvrière Chrétienne* propose[1] que les enfants fassent huit stages successifs : bois, fer, imprimerie et papier, électricité, comptabilité, ventes, confections, bâtiment. Pendant ces stages l'enfant fera ce qu'il est convenu d'appeler du débrouillage. Il travaillera les matières premières employées dans chaque industrie avec les outils les plus usités. Ce bricolage aidera l'enfant à préciser ses goûts et ses aptitudes. Il se rendra compte, ainsi, s'il aime mieux tenir une lime de serrurier, une scie de menuisier ou un porte-plume. A la visite d'orientation professionnelle son choix sera plus éclairé.

Une fiche suivant le sujet dans chaque stage servira pour l'orientation définitive.

1. *La prolongation de la scolarité*, brochure éditée par la Librairie de la jeunesse ouvrière chrétienne, Paris.

A Tarbes[1], le maître conduit à l'atelier-école, pendant les heures normales de classe, les élèves de la dernière année de la scolarité. Les élèves sont exercés aux manipulations élémentaires d'une douzaine de professions. L'enfant apprend à connaître les métiers dont il ignorait non seulement la technique, mais bien souvent la possibilité de s'y adapter.

L'enfant est initié aux métiers de l'horticulture. jardinage, principales industries du bâtiment, installations électriques, ferblanterie, maçonnerie, serrurerie, peinture, vitrerie, imprimerie, four à bois et à métaux. Des moniteurs spécialistes se succèdent pour donner des leçons pratiques commentées par le maître. Afin de démontrer que beaucoup d'exercices peuvent être pratiqués dans les salles de classe des principales communes, des tables d'écoliers sont installées dans l'atelier-école avec un outillage très élémentaire qui permet cependant, d'obtenir de bons résultats par des exercices très variés. Cet atelier constitue ainsi un modèle type où les maîtres et les instituteurs de campagne peuvent choisir ce qui convient le mieux à leur milieu. Ces cours sont fréquentés non seulement par les élèves des écoles primaires, mais encore par des élèves des classes supérieures du lycée, par des compagnons de France et par des jeunes gens oisifs de moins de 16 ans. Cette méthode fait naître de bonne heure le goût du travail manuel ; elle est la continuation de l'enseignement général, car les exercices comprennent toujours l'application de quelques principes scientifiques.

Dans ces classes de préorientation, le maître a intérêt à compléter ses observations empiriques par l'emploi de tests[2]. « C'est une méthode, remarque M. Piéron[3], qui ne

1. Rapport du Directeur du centre d'orientation professionnelle de Tarbes au Secrétaire Général à la Jeunesse, 1941.
2. Voir 3e partie « Les Méthodes ».
3. Henri Piéron, Congrès de l'O.P., 1935.

diffère pas beaucoup des méthodes de correction que les instituteurs sont obligés d'employer quand ils font faire des devoirs d'un type standardisé, mais qui peut fournir des renseignements différents de tous les exercices scolaires, puisqu'on tâche de dissocier ce qui appartient en propre à l'individu de ce qui est le résultat de la formation scolaire. On s'est imaginé, puisque le mot *test* est rébarbatif, qu'il n'y avait là qu'une technique extrêmement difficile, mais il est beaucoup plus difficile de corriger une composition française que des tests étalonnés ».

Les résultats des tests faciliteront non seulement l'orientation mais l'éducation même en permettant la connaissance plus approfondie des enfants. Les tests d'aptitudes sensorielles, les tests d'âge mental, les tests d'intelligence, les tests d'aptitudes techniques peuvent être utilisés plus particulièrement.

Le programme de l'année scolaire supplémentaire devrait être aménagé pour permettre l'utilisation de tous les moyens qui amènent les élèves à réfléchir sur leurs futures occupations : commentaires de monographies professionnelles, visites d'ateliers, d'usines[1], de chantiers.

En dehors de l'initiation professionnelle, le maître prépare intellectuellement l'enfant à exercer sa profession en lui suscitant un idéal professionnel et en lui inculquant les valeurs qui font qu'un travailleur aime son métier et le poussent à créer. Il doit ancrer dans l'âme de l'enfant le respect du travail consciencieusement fait et l'horreur du travail négligé, le persuader de la beauté, de la nécessité, de l'utilité de tout travail manuel ou intellectuel. Il ne manque pas de souligner les différences qui séparent les simples manœuvres des ouvriers spécialisés et des ouvriers qualifiés.

Pour réaliser ce programme, le maître utilisera avec profit les manuels de lecture tels que l'histoire anecdotique du

1. Voir au chapitre « Préorientation et préapprentissage », comment doit être organisée la visite d'usine.

travail d'Albert Thomas[1], les leçons d'instruction civique, les textes de récitations qui comprennent des matières propres à développer peu à peu la morale professionnelle.

Dans certaines classes des écoles primaires de Marseille, le maître fait tenir un cahier journal où les élèves doivent noter tout ce qui a été dit et fait à chaque cours et conférence d'orientation professionnelle. Ce cahier doit être signé par les parents. Pour que l'élève puisse manifester pleinement et sincèrement ses goûts, désirs, projets, le maître peut lui proposer, par exemple, de rédiger le sujet suivant dont le développement non corrigé sera joint à la fiche scolaire :

« Quoique jeune, il vous faut déjà songer à votre avenir. Vous devrez bientôt gagner votre vie en vous livrant à un travail que vous aimerez et que vous vous jugerez capable de bien faire. Quelle profession ou quel métier désirez-vous exercer ? Le connaissez-vous bien ? Dites-nous en quoi il consiste. Où et comment il s'exerce ? Ses avantages, ses inconvénients. Où pensez-vous l'apprendre ? Qui vous a engagé à le choisir ?

Chaque année, le centre d'orientation professionnelle de Montpellier organise un concours de rédaction sur un sujet d'orientation. Des prix sont distribués aux élèves qui ont rédigé les meilleurs devoirs. Une pareille tentative si elle était appelée à se généraliser pourrait être féconde en résultats.

Mais pour que la classe d'orientation remplisse son objet, il faut que les maîtres, les enfants, les familles elles-mêmes en comprennent l'intérêt et la portée. Le dernier paragraphe d'une circulaire ministérielle adressée aux recteurs développe l'esprit dans lequel le législateur a créé ces classes d'orientation. « La désignation d'un directeur des études de la classe d'orientation marque la nécessité et l'importance du travail commun : coopération étroite des professeurs

1. Albert Thomas, *Histoire anecdotique du travail, Lectures historiques*, 2e édition revue et augmentée. Bibliothèque d'Education, Paris, 1926.
Cf. Albert Boudouresque, *L'orientation professionnelle, matière d'enseignement* (annexe IV). Imp. Méridionale, Marseille, 1933.

chargés des différents groupements disciplinaires, répartition du travail d'observation entre les différents maîtres, coordination des exercices et recoupement des épreuves. A cette action commune dont ils sont bénéficiaires les élèves seront étroitement associés. Dans bien des cas, ce n'est pas tellement le maître qui discernera, que l'élève qui découvrira ses propres goûts et sa joie à tel travail. De ce point de vue la classe d'orientation peut contribuer à relever le niveau général des études, en formant pour les différents enseignements des élèves de meilleure volonté et plus confiants en eux-mêmes. Enfin un contact étroit sera établi entre les maîtres et les parents afin que ceux-ci aient l'assurance que la classe d'orientation, loin de décider arbitrairement de l'avenir de ses élèves, est une entreprise à laquelle ils peuvent et doivent collaborer puisqu'elle n'a pour fin que de les éclairer le plus complètement possible au moment où ils ont à décider des études de leurs enfants ».

La préorientation gagne du terrain dans l'enseignement primaire de tous les pays où l'orientation proprement dite se développe. La Conférence Internationale du Travail, en 1939, a particulièrement insisté sur la nécessité de concevoir l'orientation professionnelle, non pas comme une consultation unique réduite à l'examen du sujet et à l'élaboration d'un conseil, mais comme une intervention continue liée particulièrement à l'action éducative et sociale de l'école. Elle a exprimé sous la forme de recommandation son opinion sur le rôle et l'organisation de la préorientation scolaire :

« 1° Tous les enfants devraient recevoir dans le cadre de l'enseignement obligatoire, qui doit être consacré entièrement à la formation générale, une préparation qui développe en eux la notion, le goût et l'esprit du travail manuel indispensable à cette formation générale et qui soit susceptible de faciliter leur orientation professionnelle ultérieure.

« 2° La préparation recommandée devrait tendre notamment à développer chez l'enfant les qualités de l'œil et de la main au moyen de travaux pratiques dont l'importance et le caractère devraient néanmoins demeurer en harmonie avec les fins générales de l'enseigne-

ment obligatoire. Le programme de ces travaux pourrait tenir compte de la nature des industries dominantes dans la localité ou la région, mais il devrait éviter tout caractère de formation professionnelle.

« 3° La durée d'une telle préparation devrait être d'un an au moins ; celle-ci devrait commencer au plus tard à l'âge de 13 ans et se prolonger jusqu'à la fin de la période de scolarité obligatoire.

« 4° Pour déterminer les capacités professionnelles de l'enfant et pour faciliter le choix de la future main d'œuvre, il conviendrait que les enfants qui se destinent à une profession demandant une longue formation plus spécialement ceux qui se proposent d'entrer en apprentissage, aient la faculté de recevoir une préparation préliminaire qui constituerait une transition entre l'enseignement général et la formation professionnelle.

Cette préparation devrait avoir lieu après l'accomplissement de la période de scolarité obligatoire. Toutefois, elle pourrait avoir lieu pendant la dernière année de scolarité obligatoire lorsque la législation en vigueur dans le pays intéressé fixe l'âge limite de la scolarité obligatoire à quatorze ans au moins. La durée de cette préparation devrait être adaptée au genre de profession ainsi qu'à l'âge et à l'instruction des jeunes gens.

Une place importante devrait être faite dans les programmes aux travaux pratiques qui ne devraient cependant jamais l'emporter sur les cours théoriques et d'enseignement général. L'enseignement pratique et l'enseignement théorique devraient être conçus de manière à s'appuyer l'un sur l'autre. Cette préparation devrait, en développant les aptitudes intellectuelles et manuelles et en évitant toute spécialisation excessive, permettre de reconnaître, dans un groupe de professions, celle pour laquelle l'élève pourrait le mieux acquérir une formation complète. L'enseignement pratique et l'enseignement théorique devraient être aménagés de manière à assurer la continuité de cette préparation préliminaire avec la formation professionnelle subséquente.

Section II

La fiche scolaire.

Pour réaliser l'orientation professionnelle des enfants, il est particulièrement important de les bien connaître. C'est grâce à l'observation des maîtres que l'on peut obtenir sur le caractère les données les plus précises.

Sans contredit la fiche scolaire est le document qui apporte le plus de renseignements sur la personnalité de l'enfant. Elle concrétise l'apport essentiel de l'école à l'orientation professionnelle.

Son rôle est d'autant plus important qu'en France la méthode empirique pour déceler les goûts et les aptitudes de l'enfant est considérée comme le moyen essentiel d'investigation psychologique.

Le maître ne doit pas se contenter d'établir un livret scolaire mentionnant les notes obtenues par l'élève et une appréciation très générale sur son travail et sa conduite en classe. Nous ne sous-estimons pas la valeur de ces notes mais les programmes scolaires par leur ampleur demandent une large contribution à la mémoire, de sorte que les élèves qui sont bien doués en cette faculté sont, pour cette raison, favorisés sans être toujours supérieurs à leurs condisciples.

Un maître qui s'intéresse à sa classe et qui aime ses élèves peut très bien déceler les traits dominants du caractère de chacun d'eux.

Le maître consigne donc son opinion sur le caractère de l'enfant, sur son intelligence, sur sa sensibilité, sa manière de se comporter au jeu, son attitude générale avec ses maîtres, ses camarades.

La mention sur cette fiche des matières scolaires, que l'enfant aime ou déteste le plus, donne d'utiles directives à l'orienteur.

Frantz Ank dans l'enquête[1] qu'il a menée pour l'Institut psychotechnique de Wurzbourg a noté que, suivant le choix du métier, les écoliers paraissent manifester une préférence ou une répugnance pour certaines matières scolaires. Ainsi les candidats fonctionnaires et commerçants préfèrent surtout le calcul, l'allemand, la calligraphie, la rédaction. Les matières les moins aimées par ce groupe sont le dessin et la gymnastique.

1. *Bulletin de l'Institut national d'orientation professionnelle*, janvier 1939.

Le groupe des métallurgistes préfère le dessin, le travail manuel, la physique et la gymnastique, mais n'aime pas l'allemand ni les exercices de rédaction.

Les candidats à l'artisanat et aux diverses industries marquent leur préférence pour le dessin, le travail manuel, au détriment du calcul et de la rédaction.

A titre documentaire, voici les renseignements d'ordre scolaire demandés par l'Office d'orientation et de sélection professionnelle du service social de la Caisse de compensation de la région parisienne[1] :

RENSEIGNEMENTS D'ORDRE SCOLAIRE

Nom ..... Adresse .....
Ecole ..... Classe .....

Dans quel rang se place-t-il en moyenne ? .....Nombre d'élèves.....

A-t-il fait toutes ses études dans le même établissement ?.....
Sinon depuis combien de temps s'y trouve-t-il ?.....
Quels ont été ses changements d'école ? .....

A-t-il redoublé des classes ?..... Lesquelles .....

Notes (*moyenne*) .....

Mathématiques ..... Sciences ..... Dessin.....
Français ..... Orthographe ..... Rédaction .....
Travaux manuels : bois, fer ..... Couture .....
Conduite générale.....

Attitude en classe :

Est-il vivant ? ..... Appliqué ? ..... Attentif ? .....
Est-il paresseux ?..... Discipliné ?..... Turbulent ?.....
A-t-il de la peine à obéir ?..... A-t-il une bonne tenue ?.....

Devoirs :

Ses devoirs sont-ils régulièrement faits ?..... Soignés ?.....
A-t-il de la facilité de rédaction ?.....

Leçons :

Sont-elles généralement sues ?..... S'exprime-t-il avec facilité ? .....

1. Consulter également la fiche scolaire parue dans *L'orientation professionnelle* de PERRET, MAZER, NOYER, Flammarion, 1926.

Attitude quand on lui pose des questions :

Est-il timide ?..... A-t-il constamment besoin d'être encouragé ? .....
Répond-il a tort et à travers ?..... Avec intelligence ?.....

Attitude vis-à-vis de ses maîtres :

Est-il poli ? ..... Aimable et sympathique ?.....
Est-il frondeur ? ..... Apathique ? .....
Est-il indifférent ? ..... Renfermé ? .....

Attitude vis-à-vis de ses camarades :

Est-il bon camarade ?..... Aime-t-il à rendre service ? .....
Est-il taquin ?..... Batailleur ? .....

Choix d'amis :

Choisit-il ses amis parmi les bons élèves ? .....
A-t-il beaucoup d'amis ? .....

Aptitudes :

A. Dans quelles branches paraît-il éprouver le plus de facilités ?
B. Dans quelles branches paraît-il éprouver le plus de difficultés ?
C. Ses maîtres ont-ils remarqué des aptitudes spéciales ? (dessin, calcul, français, sciences, travaux pratiques, etc...).....

Appréciation de ses maîtres sur son travail :

Est-il ambitieux ?..... Montre-t-il de la bonne volonté ? .....
Son intérêt est-il soutenu ?.....
Est-il indifférent au succès ?.....
Son travail est-il irrégulier ?.....

Appréciation de ses maîtres sur sa tenue physique :

Est-il propre et bien soigné ? .....

Tempéraments et goûts :

Est-il sportif ?..... Joyeux ?..... Remuant ?.....
Aime-t-il l'étude ? ..... Est-il bavard ? .....
Aime-t-il la lecture ?..... A-t-il de la personnalité ?.....

Quelle est l'impression générale des maîtres sur cet enfant et quel métier ou quelle profession conseillent-ils ?

.....

Date : . *Signature* :

Ces renseignements sont strictement confidentiels.

Aucun des renseignements fournis par cette fiche ne doit être étudié isolément.

Ils doivent être interprétés par rapport à leur réaction réciproque : tel défaut peut être compensé par telle qualité, le manque d'intelligence et d'imagination peut être tempéré par la volonté et par un jugement droit. Alors qu'inintelligence et manque de volonté forment un ensemble très défavorable.

Dans l'interprétation des réponses de ce questionnaire, l'orienteur doit surtout tenir compte de la hiérarchie des facultés : des facultés cardinales telles que volonté, intelligence, énergie, persévérance, compensent évidemment les infériorités secondaires.

Les renseignements personnels relatifs à l'enfant fournis par le maître donneront les indications les plus utiles à l'orienteur et conduiront à des contre-indications impérieuses.

A la fiche scolaire établie par un seul maître, il serait cependant préférable de substituer un livret d'orientation scolaire où les maîtres des trois dernières années de la scolarité obligatoire mentionneraient leurs observations. Ces observations se contrediraient, ou se recouperaient mais, dans l'ensemble, on pourrait tirer des conclusions plus riches, plus caractérisées.

A côté de ces observations, on pourrait faire figurer sur le livret d'orientation les résultats des tests sous forme de fiches psychologiques établies en graphique comme celle de M. Pieron.

Dans cet ordre d'idées, une intéressante initiative a été prise par le centre d'orientation professionnelle de Saint-Etienne. Pour faciliter et étayer l'établissement de la fiche scolaire un carnet scolaire distinct suit l'enfant durant toute sa scolarité de 6 à 14 ans.

A l'aide de ce document établi par les personnes qui observent l'élève d'année en année, qui le voient dans des

circonstances différentes, qui sont les témoins de la plupart de ses réactions et qui sont les mieux placés pour porter un jugement impartial sur lui, le conseiller d'orientation possède, au terme de la scolarité, un profil psychologique aussi exact que possible des adolescents.

Comprenant toute l'importance de la collaboration étroite que l'école doit apporter à l'orientation professionnelle, le législateur a imposé aux directeurs des écoles primaires publiques des obligations.

Le décret du 2 septembre 1938 (*J. off.*, du 8 septembre 1939) prévoit en effet dans ses articles 26 et 27 que les directeurs des écoles primaires publiques sont tenus de remplir, pour chacun de leurs élèves parvenus aux termes de la scolarité obligatoire, une fiche dont le modèle est établi et fourni gratuitement par le secrétariat d'orientation professionnelle.

Cette fiche doit être adressée avant le 1er mai au centre d'orientation professionnelle duquel l'élève est ressortissant.

Ils sont tenus également d'envoyer au cours du dernier trimestre de l'année scolaire les élèves qui vont être dégagés de l'obligation scolaire, au centre l'orientation professionnelle choisi, afin d'y subir l'examen d'orientation professionnelle.

Cette activité conjuguée des écoles et des Offices d'orientation, n'obtiendra des résultats vraiment tangibles que lorsque les instituteurs y seront systématiquement préparés dans les écoles normales.

A l'heure actuelle, des conférences-leçons sur l'orientation professionnelle sont organisées dans certaines de ces écoles. Ces conférences ont pour but de donner aux normaliens et aux normaliennes une vue d'ensemble sur l'orientation professionnelle, en même temps qu'elles leur indiquent le rôle très important que l'école doit remplir en orientation professionnelle.

Pour entraîner les instituteurs à la pratique des tests, à

l'observation psychologique des enfants, des stages spéciaux d'une quinzaine de jours ont été créés par l'Institut National d'Orientation Professionnelle de la rue Gay-Lussac.

D'ailleurs, actuellement, l'enseignement du travail manuel sous toutes ses formes est obligatoire dans les écoles normales.

Il nous reste peu à ajouter à ce que nous venons d'exposer sur la collaboration des maîtres à l'œuvre d'orientation professionnelle.

Les programmes des années de scolarité prolongée tendent à établir la soudure entre l'enseignement général, l'orientation professionnelle et la formation professionnelle. Ces trois institutions s'intègrent peu à peu dans le programme national d'enseignement. Les personnes compétentes n'envisagent plus de réformes dans l'enseignement primaire sans prendre en considération les besoins de l'orientation et de la formation professionnelle.

« L'école et l'activité professionnelle ne peuvent plus être séparées »[1].

1. M. Kelly, Délégué des Etats-Unis, *Débats de la 6e Conférence de l'Instruction publique*, Genève, 1937).

CHAPITRE II

LE MÉDECIN

L'examen médical dirigé vers une appréciation des aptitudes physiques, complété de tests physiologiques, est un élément essentiel de l'orientation professionnelle. De tous temps, les médecins ont fait de l'orientation professionnelle en détournant leurs jeunes clients cardiaques, hernieux, etc..., des professions susceptibles d'aggraver leur cas. Aussi, tout le monde est d'accord sur la nécessité de la visite médicale. Mais les opinions divergent sur l'étendue de la collaboration que doit apporter le médecin à l'orientation professionnelle.

Section I

Etendue et importance de la collaboration médicale.

Pour beaucoup, l'intervention médicale est insuffisante, car le médecin est pius un thérapeute qu'un physiologiste. Or, la mission essentielle qui lui est confiée ici est de déceler les aptitudes physiques d'enfants sains. Il doit conseiller et non pas soigner. Les protagonistes de cette thèse prétendent que seul un physiologiste spécialiste pourrait utilement examiner l'enfant du point de vue anatomique et physiologique. D'après eux, le rôle du médecin serait restreint à la seule constatation des infirmités et des défec-

tuosités organiques. C'est de cette façon que Claparède conçoit l'intervention médicale[1].

« Nous nous bornerons à signaler ici l'examen médical qui appartient pour la plus grande part à la méthode d'observation. Il doit être fait par un médecin. Cependant certaines épreuves (test du cœur...) relèvent de la méthode expérimentale ; et l'examen des sensibilités, de la motricité, de la force dynamométrique, des facteurs anthropométriques, peut être fait par un orienteur psychologue ou par un physiologiste spécialement éduqué à cet effet ».

De nombreux auteurs[2] partagent cette opinion et dénient au médecin la compétence nécessaire pour effectuer les mensurations anthropométriques, les classements morphologiques, l'examen des grandes fonctions (fonction circulatoire, respiratoire, neuro-musculaire). A cette conception étroite du rôle du médecin plusieurs objections peuvent être opposées.

Les mensurations anthropométriques et les éléments d'un examen purement physiologique saisissent, dans bien des cas, l'effet et non la cause. En effet, le physiologiste se rendra compte de certaines anomalies physiques ou fonctionnelles sans pouvoir les expliquer, car leurs causes résident dans un état pathologique.

« L'intervention de la physiologie seule est incapable d'expliquer le pourquoi des variations individuelles qu'elle enregistre, incapable de prévoir l'avenir d'une fonction défectueuse, incapable d'y remédier, et, pour ces raisons, incapable de servir de base sûre à l'orientation professionnelle »[3]. De toute façon dans la pratique, les services d'orientation professionnelle trouveraient très difficilement en dehors du personnel médical, des physiologistes. De plus,

1. *L'orientation professionnelle, ses problèmes et ses méthodes,* Bureau international du Travail, octobre 1922.

2. Notamment DE BAUMONT, *L'orientation professionnelle,* Dunod, Paris, 1938.

3. PERRET, MAZEL, NOYER, *L'orientation professionnelle,* Flammarion, 1926.

une organisation qui ferait intervenir successivement le physiologiste et le médecin serait inutilement très coûteuse. On a pensé quelquefois que le conseiller d'orientation pourrait assumer cette tâche. Mais nous verrons que leur formation[1] à ce point de vue est actuellement bien inférieure à celle des docteurs en médecine. Aussi a-t-on préféré, plutôt que d'augmenter le personnel spécialisé du centre, organiser une formation spéciale pour les médecins orienteurs. Pour préparer les docteurs et étudiants en médecine à cette fonction un enseignement est actuellement donné à la Faculté de médecine de Paris sous la direction du Docteur Tarion, professeur d'Hygiène et de médecine préventive et de M. Pieron, professeur au collège de France, directeur du laboratoire de psycho-physiologie à la Sorbonne. Ce cours comprend 12 leçons théoriques et 6 séances de travaux pratiques. Les leçons portent sur le rôle du médecin dans l'organisation de l'orientation professionnelle, sur les exigences des métiers, sur les aptitudes professionnelles, sur l'examen psychotechnique, sur l'examen médico-physiologique et sur la connaissance du marché du travail.

Les travaux pratiques portent particulièrement sur les applications psychotechniques, l'emploi des tests collectifs, les techniques d'examens antropométriques et physiologiques, les techniques d'examens sensoriels et la présentation des grilles de Laugier et Bonnardel[2].

La collaboration du médecin à l'orientation professionnelle est donc un fait acquis. Nul ne saurait plus songer à faire de l'orientation sérieuse sans recourir à l'aide du médecin. La contre-indication médicale n'est peut être que de l'orientation négative, mais c'est sûrement le service le plus précieux que l'orientation professionnelle peut rendre actuellement à l'enfant.

1. Voir chapitre, « La formation des orienteurs ».
2. La description des grilles de Laugier et Bonnardel est faite dans l'appendice qui termine ce chapitre.

Les résultats d'une enquête très poussée entreprise par le département du travail des Etats-Unis d'Amérique[1] auprès des femmes dans l'industrie mettent l'accent sur le rôle préventif du médecin en orientation professionnelle.

L'enquête a été effectuée parmi 400 élèves des Cours professionnels de perfectionnement de New-York, âgées de 14 à 16 ans, et travaillant 48 heures par semaine. Les 3/4 des enfants avaient au moins deux défauts organiques et près de la moitié en avait 3 ou plus. Certains de ces défauts présentaient de sérieux inconvénients, déterminant une incapacité de travail partielle ou passagère susceptible d'être supprimée par un traitement approprié. D'autres pouvaient être atténuées par un traitement ou une surveillance hygiènique, d'autres encore exigeaient une intervention médicale immédiate et la cessation probable du travail. L'enquête a démontré que 28%, c'est-à-dire plus du quart des défauts physiques constatés, s'étaient accentués, sous l'influence directe du travail exercé, et que 49% des sujets examinés étaient atteints d'affections aggravées par la nature même du travail.

Section II

Les grandes lignes de l'examen médical[2].

Il ne s'agit pas d'une visite médicale classique. Le médecin fait surtout l'inventaire du corps, détermine les aptitudes, en tenant compte des possibilités d'amélioration des organes insuffisants par l'exercice du métier. Il s'efforce de déceler les prédispositions à certaines maladies, pour diriger les

1. *Les problèmes de l'orientation professionnelle*, publication du Bureau international du Travail, 1935.

2. Consulter, PERRET, MAZEL et NOYER, *L'orientation professionnelle*, Flammarion et *La pratique de l'orientation*, brochure éditée par la Librairie de la Jeunesse ouvrière chrétienne, Paris.

adolescents vers des professions où leurs organes délicats ne seront pas menacés.

Nous allons étudier les grandes lignes de l'examen médical d'orientation professionnelle dans l'ordre même où il est habituellement effectué :

1° *Recherche des antécédents.*

L'examen porte en premier lieu sur les antécédents héréditaires du jeune sujet. L'enquête sur ce point auprès des parents est menée concurremment par le médecin et l'assistante sociale. Ses résultats présentent un grand intérêt pour l'orientation professionnelle. Le médecin peut ainsi éviter à ces enfants les conditions hygièniques précaires de certains métiers.

L'hérédité morbide déterminée, le médecin recherche les antécédents personnels des enfants : maladies de l'enfance, système de nutrition, etc... D'après eux, le médecin se rend compte de la capacité de résistance du sujet et de l'origine de certains troubles.

2° *Examen anthropométrique.*

Le médecin note l'apparence de l'enfant pour son âge, l'état de son développement, son type physique, ses difformités, l'état de ses membres.

L'organisme de l'adolescent est en pleine évolution et ne se prête pas à des mesures anthropométriques trop précises. Le médecin se contente de rechercher la taille, le poids et le périmètre thoracique. Les indications tirées du périmètre thoracique se combinent utilement avec celles que donnent la taille et le poids, pour établir la robustesse du sujet.

3° *Examen sensoriel.*

Les organes des sens sont ensuite examinés.

a) L'acuité auditive est vérifiée par l'épreuve de la montre ou avec l'accouscope de Keller.

b) La vue est mesurée à l'échelle optométrique.

Les troubles de la vision des couleurs sont en général ignorés de ceux qui en sont atteints et en l'absence des

examens d'orientation ou de sélection professionnelle, il n'y a pas à s'étonner que les daltoniens prennent des professions ou leur défaut constitue une gêne qu'ils arrivent à compenser plus ou moins bien.

Miels et Haig[1] ont trouvé qu'il y avait parmi les vendeurs d'étoffes (375 examinés) autant de daltoniens que dans la population masculine globale, soit environ 7 à 8%.

La question a été reprise par H.A. Copeland au centre de placement de Saint-Cincinnati (où l'on examine surtout des chômeurs, ce qui représente une certaine sélection) sur des ouvriers peintres. Il a trouvé sur 742 cas, 50 daltoniens, soit 6,7%.

Aussi, pour tout adolescent qui se destine à une profession où le sens chromatique joue un grand rôle (peintre coloriste, teinturier) il est nécessaire de demander au sujet de distinguer différentes couleurs.

Aux épreuves anciennes : laines de couleurs, crayons de couleurs, flammes colorées dont certaines demeurent en usage, on tend à préférer aujourd'hui la lecture de livres spéciaux. Les 12 planches d'Ishahara sont notamment très employées[2]. Ce test est excellent pour le dépistage des daltoniens, il devrait être appliqué dans tous les centres d'orientation professionnelle et même dans toutes les écoles.

4° *Examen médical proprement dit.*

Le médecin procède ensuite à l'examen de l'appareil circulatoire, de l'appareil digestif, du système nerveux, etc...

Tous ces examens cliniques sont conduits avec méthode et bon sens. L'attitude du médecin orienteur vis-à-vis de l'enfant est toute différente de celle d'un clinicien à la

1. *Bulletin de l'I.N.O.P.*, 1937, n° 3 et 4.

2. Ce test comporte des tableaux avec des chiffres en couleurs, les couleurs sont disposées de telle manière que les normaux voient un chiffre et les daltoniens en voient un autre. Un daltonien absolu ne voit aucun chiffre sur certains tableaux, pour d'autres le contraire se produit : le daltonien voit un chiffre qui n'est pas perçu par l'œil normal.

recherche d'une interprétation pathogénique et de celle du thérapeute. Les conclusions médicales formulées clairement mettent en évidence la contre-indication : vue insuffisante, monoplégie, chétivité, cardiopathie, hernie, hyperhydrose des mains, pour permettre à l'orienteur de conseiller l'enfant.

Pour illustrer cet exposé sommaire de l'examen médico-physiologique d'orientation professionnelle et pour montrer toute son importance, nous reproduisons ci-dessous le tableau des contre-indications médicales relevées par l'office d'orientation professionnelle de Lyon, au cours de l'années 1939-1940[1].

Sur 3.174 jeunes gens, 630 ont été détournés de leur choix pour contre indication médicale.

CONTRE-INDICATIONS

MÉDICALES ET PHYSIOLOGIQUES

	Garçons	Filles	Totaux
Organes des sens	28	2	30
Troubles fonctionnels d'ordre respiratoire, circulatoire, nerveux	127	70	197
Débilité générale	254	124	378
Infirmité ou difformité	16	9	25
Totaux	425	205	630

Le tableau ci-après indique la place de ces contre-indications médicales dans l'ensemble des contre-indications.

Nota. — Plusieurs contre-indications ont parfois été relevées chez le même sujet, ce qui explique que pour 1.009 enfants détournés de leur choix, il y ait 1.700 causes de contre-indications.

1. Rapport sur le fonctionnement de l'Office de Lyon en 1939-1940.

	Garçons	Filles	Totaux
1° Contre-indications économiques 8 %	45	98	143
2° Contre-indications intellectuelles et psychologiques (55 %)	475	468	943
3° Contre-indications médicales et physiologiques (37 %)	425	205	630
Totaux	945	771	1.716

Section III

La part du médecin dans le conseil d'orientation.

Une question importante se pose : dans quelle mesure le médecin peut-il collaborer à la tâche de l'orienteur ? Le médecin doit-il se contenter de constater si l'état physique du sujet à orienter est compatible avec l'exercice d'un métier choisi, ou bien doit-il indiquer d'une façon précise le ou les métiers que l'enfant pourrait exercer dans l'intérêt de sa santé ? En un mot, le médecin doit-il se borner à noter dans ses conclusions des contre-indications ou doit-il donner à l'enfant et à sa famille, des indications précises. Ce problème a obtenu des solutions différentes qui ont toutes été exposées au Congrès international de l'Enseignement technique à Bruxelles (septembre 1932)[1]. « Les uns limitent strictement le rôle du médecin à une mission négative. Il serait chargé simplement de dire si l'état physique du sujet est compatible avec l'exercice du métier choisi. D'autres pensent que son rôle de conseiller doit être plus actif et préconisent les indications positives données par le médecin.

D'autres enfin, plus nuancés, pensent avec juste raison, semble-t-il, que, au fur et à mesure des progrès de la professiographie d'une part, et de la biotypologie d'autre part,

1. *Bulletin de l'I.N.O.P.*, (4e année, n° 9).

le rôle du médecin, d'abord limité à l'établissement des contre-indications négatives, s'étendra progressivement à l'établissement d'indications précises positives ».

A quel médecin confiera-t-on la consultation médico-physiologique d'orientation professionnelle ?

Nous avons vu que la visite d'orientation diffère d'une consultation de médecine générale, qu'elle exige des connaissances spéciales, une formation particulière. Aussi serait-il préférable quelle fut confiée à un nouveau type de médecin, le médecin spécialiste d'orientation professionnelle. Mais l'organisation embryonnaire des services d'orientation professionnelle et leurs maigres ressources budgétaires ne leur permettent pas actuellement de s'adjoindre un médecin à titre permanent.

On s'accorde à penser pour le moment qu'une collaboration du médecin inspecteur de l'école et du médecin de l'école professionnelle ou de l'usine s'impose pour faire œuvre complète. L'orientation professionnelle gagnerait à être contrôlée par plusieurs examens au cours de l'apprentissage qui vérifieraient la valeur des décisions médicales et qui apporteraient d'utiles renseignements sur la méthode employée.

Section IV

La fiche médicale.

Pour pouvoir renseigner clairement le conseiller d'orientation et pour guider le médecin dans son examen, les constatations médicales sont consignées habituellement dans une fiche préalablement établie.

Cette fiche permet de suivre l'enfant également dans la première étape de sa vie professionnelle[1].

1. Au nom de la section scientifique de la Commission nationale d'orientation professionnelle, les docteurs Laufer et Paul-Boncour ont élaboré sur la fiche médicale un rapport dont on trouvera les conclusions dans *Les problèmes de l'orientation professionnelle*, Bureau international du Travail, 1935.

Parmi les nombreux types de fiche en usage, voici celle de l'Office d'orientation professionnelle de la Caisse de compensation de Paris qui passe, dans les milieux compétents, pour la fiche la plus pratique[1].

FEUILLE MÉDICALE

Date :..... Assistante sociale :.....

I. — Renseignements généraux

Nom ..... Prénoms .....
Né le .....
Adresse .....

Antécédents familiaux :

Père.....
Mère .....
Frères et sœurs .....

Développement :

Né .....
Allaitement .....
Dents .....
Marche .....
Première enfance : Troubles digestifs .....
Convulsions .....
Enurésie .....
Deuxième enfance : Vaccination anti-variolique .....
Vaccination anti-diphtérique .....
Cuti-réaction à la tuberculine .....
Maladies .....

II. — Examen clinique

a) *Aspect général* :

Taille : .....
Poids : .....

1. Voir dans *L'orientation professionnelle* de Perret, Mazel et Noyer, *op. cit.*, la fiche médicale.

Esthétique .....
Posture .....
Peau ..... Ganglions.....
Dermatoses .....

b) *Circulation* :

Moiteurs .....
Cœur : Fréquence cardiaque : .....
Auscultation : .....

c) *Système respiratoire* :

Respiration nasale : ..... Végétations : .....
Amygdales : .....
Poumons : Auscultation .....
Développement thoracique : inspiration .....
expiration .....
Capacité vitale .....

d) *Appareils digestif* :

Langue : .....
Dents : .....
Estomac : troubles fonctionnels .....
Intestin : troubles fonctionnels .....
Abdomen : Foie : .....
Rate : .....
Reins : .....
Hernies : .....
Urines : Sucre : .....
Albumine :.....

e) *Appareil osseux* :

Rachitisme : .....
Colonne vertébrale :.....
Conformation des jambes : .....
des bras : .....
pieds plats : .....
du bassin : .....
du crâne :.....
du thorax : .....

f) *Appareil musculaire* : .....

Développement : .....
Tonus musculaire : .....
Troubles moteurs ou impotence .....

Membres inférieurs .....
Membres supérieurs .....

g) *Système nerveux* :

Coordination psycho-motrice : .....
Réflexes tendineux : tricipital : .....
radial : .....
rotulien : .....
achilléen : .....
Signe de Chvostek .....
Réflexe pupillaire : .....
Trouble de la parole : .....
Tremblements .....

h) *Appareil glandulaire* :

Organes génitaux : .....
Thyroïde : .....

III. — Examen sensoriel

a) *Audition* :

Oreille droite: .....
Oreille gauche : .....

b) *Vue* :

Examen externe : Exophtalmie : .....
Strabisme : .....
Conjonctivite : .....
Taie : .....
Troubles de la réfraction : Myope : .....
Hypermétrope : .....
Astigmate : .....
Etude du champ visuel : .....
Acuité : œil droit : .....
œil gauche : .....

IV. — Observations [1]

.....
Examens complémentaires demandés : .....
.....

1. Il est bien entendu que la fiche proposée ne constitue qu'un schéma. Le médecin est libre de la modifier dans les cas où il le juge nécessaire.

Section V

Le médecin et la législation de l'orientation professionnelle.

Si, actuellement, dans certains centres d'orientation professionnelle, l'examen médical est très approfondi et complété par des visites de spécialistes, il est encore bien mal organisé, mal utilisé et parfois même inexistant dans de nombreux offices.

L'application de l'article 8 du décret-loi du 24 mai 1938, qui dispose que le certificat obligatoire d'orientation professionnelle devra porter au moins la mention du ou des métiers reconnus dangereux pour la santé de l'enfant, fera cesser ce regrettable laisser-aller. Il ne peut pas y avoir de bonne orientation professionnelle sans la collaboration du médecin. La famille le comprend d'ailleurs fort bien. A l'office départemental de la main-d'œuvre de Marseille, la visite médicale d'orientation n'est passée que si les parents l'autorisent et il n'y a que 1 % d'oppositions.

C'est une opinion répandue de prétendre que l'article précité viole le secret médical. Il n'en est rien, car le décret n'exige pas l'inscription des contre-indications médicales, mais des métiers dangereux pour la santé de l'enfant. Il n'y a d'ailleurs pas là une grande innovation, le code du travail subordonnait déjà l'emploi dans l'industrie et le commerce, des enfants, dès leur quatorzième année, à la production d'un certificat médical attestant l'aptitude de l'enfant au travail qui va lui être imposé[1].

Il convient de noter ici que le secret médial n'a plus la valeur absolue que lui attribuent encore certains auteurs. De nombreuses restrictions, dans l'intérêt social, lui ont été imposées. Ainsi, la loi du 30 novembre 1892, prescrit

1. Code du travail, livre II, article 3.

aux médecins la déclaration des maladies contagieuses, sous peine d'une amende de 50 à 200 francs. Exception du même ordre, l'admission dans une école est soumise à la présentation de la part des élèves qui ont été atteints d'une maladie contagieuse, d'un certificat médical de non contagiosité.

L'extension depuis une cinquantaine d'années du rôle social du médecin a eu pour conséquence de développer la *fonction médicale d'expertise.*

L'expertise médicale ordonnée par les tribunaux est loin d'être la seule. L'Administration confie une mission de même nature aux médecins sanitaires, au médecin du service des mœurs et aux médecins militaires des conseils de révision et de réforme. Il semble donc qu'on puisse assimiler l'examen médical d'orientation professionnelle à une expertise médicale publique organisée par la loi.

Le décret du 2 septembre 1939[1] précise en effet les modalités de la participation du médecin à l'orientation professionnelle. L'article 23 prévoit que, lorsqu'en raison de l'éloignement du centre d'orientation professionnel du siège de l'école, l'examen ne pourra se faire au centre, le Préfet sur la proposition du secrétaire départemental d'orientation professionnelle, procèdera à la désignation de médecin chargé de mission d'orientation professionnelle. Le secrétaire départemental établit la liste des écoles primaires qui sont confiées à ces médecins. Les directeurs d'écoles primaires publiques, spécifie le décret, *sont tenus* d'envoyer les enfants au médecin chargé de mission, aux fins d'établissement de la fiche médico-physiologique.

1. J. *off.*, 8 septembre 1939.

APPENDICE

LES GRILLES DE LAUGIER ET BONNARDEL

La tâche du médecin est d'autant plus ardue qu'il n'existe presque aucune monographie professionnelle scientifique [1].

A ce propos, il est intéressant d'étudier succinctement la nomenclature et l'utilisation des grilles d'orientation et de sélection professionnelles établies en collaboration par les professeurs Laugier et Bonnardel [2]. Cel album permet à l'orienteur de résoudre le problème de base de l'orientation et de la sélection professionnelle : quels sont les métiers compatibles avec telle ou telle déficience physiologique ? Quels sont les métiers qui sont contre-indiqués par elle ?

L'album Laugier et Bonnardel comprend : 1° une liste de 477 métiers, établie, d'une part d'après la nomenclature de la *Statistique générale de la France* et, d'autre part, suivant l'ordre alphabétique ; 2° un tableau de 477 cases, numérotées de 1 à 477, chaque métier étant désigné par une case numérotée ; 3° un jeu de 32 grilles en celluloïd portant chacune l'indication d'une lacune ou d'un défaut physiologique déterminé. Chaque grille doit être superposée au tableau précédent, elle comporte des « caches » pour éliminer les métiers contre-indiqués et laisser apparaître ceux qui sont compatibles avec l'infirmité mentionnée sur le tableau. De cette façon, grâce à chaque grille, apparaît l'ensemble des carrières qu'un individu peut choisir, même s'il est victime de telle ou telle infirmité physiologique bien déterminée.

S'il est atteint de plusieurs de ces infirmités, la superposition de plusieurs grilles permet à l'orienteur de se rendre

1. Voir cependant au chapitre « Etude des métiers », la fiche biotypologique de LAUGIER et WEINBERG.

2. *Bulletin de l'I.N.O.P.*, janvier 1939 et *Les problèmes de l'orientation professionnelle*, B.I.T., 1935.

compte immédiatement quelles sont les professions que le sujet en question peut néanmoins exercer.

Pour éviter une délimitation trop brutale entre métiers permis et métiers interdits, délimitation qui ne correspondrait, certes, pas toujours aux possibilités que la nature humaine offre, même si elle est limitée par une insuffisance, les auteurs ont pourvu les grilles à côté de plaques opaques qui indiquent les métiers entièrement contre-indiqués, de plaques transparentes mais pourvues en haut, à gauche, d'un coin opaque. Celui-ci indique que si le métier de la grille est considéré comme incompatible en vertu de telle infirmité, cette incompatibilité peut néanmoins n'être que partielle, relative, par suite de causes multiples. Dans ces conditions un examen spécial du sujet à orienter s'imposera.

L'ensemble de ces grilles ne saurait évidemment éliminer la collaboration médicale. Elles permettent de faire le premier triage des métiers en vue de l'orientation professionnelle des sujets atteints de certaines insuffisances physiologiques telles que la faiblesse musculaire, l'épilepsie, la surdité, les varices, une cardiopathie etc.[1].

1. Ceux qui visitèrent le Palais de la Découverte entre 1937 et 1939 purent voir à la section de biologie le « banc d'essai humain » et aussi un appareil fort délicat que son inventeur, M. Menfred Devals appelle l'électro-combinateur interférentiel. Cet appareil est composé d'un certain nombre de cases, chaque case représente un métier ou une profession. D'autre part la liste de 33 tares physiologiques permet d'observer les métiers ou les professions contre-indiqués ou totalement interdits.

CHAPITRE III

L'ASSISTANTE SOCIALE

D'après la définition donnée par la Commission consultative des questions sociales de la Société des Nations[1] : « On entend essentiellement par assistantes sociales, les personnes exerçant une activité destinée à améliorer les conditions de vie de certains membres de la collectivité, par des contacts amicaux, pouvant impliquer une aide directe à la personne elle-même en tendant à l'amélioration du milieu où elle vit ».

Cette définition montre combien multiples et variés sont les problèmes que doivent résoudre les assistantes sociales.

Leur intervention en orientation professionnelle est récente. Peu de centres utilisent actuellement leur aide. Cependant, c'est le cas de la Consultation de la Caisse de Compensation de la région parisienne[2], de celle de l'Institut National d'orientation professionnelle, des Offices de Toulouse, de Clermont-Ferrand.

La collaboration de l'assistante sociale s'exerce dans trois directions : propagande et recrutement des enfants, constitution du dossier familial, contrôle et exécution des conseils d'orientation professionnelle.

Le travail de propagande est indispensable, car, comme

1. 28 mars 1939.
2. Ce service compte 120 visiteuses.

beaucoup d'autres œuvres bienfaisantes, l'orientation professionnelle se heurte à l'inertie de ceux qui pourraient en bénéficier. Les assistantes s'efforcent donc de faire connaître aux pères et aux mères de famille, l'existence des centres d'orientation professionnelle. Elles insistent sur le préjudice auquel ils exposent les enfants en les dirigeant vers n'importe quelle profession sans tenir compte de leurs intérêts et de leurs aptitudes, et, elles leur font valoir les services que l'orienteur peut leur rendre.

Elles ont à combattre les fausses conceptions de l'orientation professionnelle. Combien de familles confondent encore cette œuvre avec la méthode des tests dont elles se sont forgées, d'ailleurs, une idée toute personnelle. Elles sont fermement convaincues que l'orienteur, après avoir fait manipuler deux ou trois appareils plus ou moins compliqués à leurs enfants, les embrigadera obligatoirement dans une profession. Les « prises de contact » de l'assistante sociale avec les familles permettent de mieux faire comprendre le travail de l'orienteur.

A ce point de vue, les visites de l'assistante servent mieux l'orientation professionnelle que tous les autres instruments de propagande : articles de presse, tracts, brochures, conférences, etc...

Travaillant en étroite liaison avec le corps enseignant, le service social veille à ce que dès leur sortie de l'école, les enfants passent par le Centre d'orientation professionnelle. Elles portent particulièrement leurs efforts sur les familles désorganisées où les adolescents sont moralement abandonnés. Ces jeunes deshérités ont besoin d'une intervention qui seconde l'inefficace protection paternelle ou, dans certains cas, les protège contre l'incompréhension familiale. Tout un travail d'éducation est nécessaire, au cours duquel, l'assistante, introduite dans l'intimité de la famille, essaie d'obtenir la collaboration de tous les membres pour guider

et soutenir ces jeunes gens jusqu'au moment où leur avenir professionnel ne sera plus menacé.

En dehors de ce travail de propagande et de recrutement, les assistantes sociales participent à l'élaboration du Conseil d'orientation professionnelle en faisant bénéficier l'orienteur de leur connaissance du milieu familial.

Il est primordial pour orienter convenablement un enfant de connaître l'ambiance dans laquelle il vit. A cette fin, plusieurs procédés sont employés par les centres. La plupart se contentent d'envoyer un questionnaire à la famille. Cette méthode simple donne quelques résultats, mais elle a l'inconvénient d'être trop brutale. Une conversation, à bâtons rompus, entre l'orienteur et les parents renseigne bien mieux sur les désirs et les possibilités familiales. C'est, sans contredit, cette méthode qui a la préférence de tous les auteurs. A noter qu'elle n'exclut d'ailleurs par l'intervention de l'assistante. Car, en dehors du fait, que beaucoup de parents ne prennent pas la peine d'assister à la consultation, dans bien des cas, il n'est pas inutile de vérifier l'authenticité des dires de certains pères et mères de famille. C'est aux enfants de tels parents que le centre a le devoir de veiller.

En règle générale, c'est donc l'assistance sociale qui assurera, dans les meilleures conditions, la liaison avec la famille.

Sa mission est particulièrement délicate, car elle doit aborder les questions les plus épineuses de la vie familiale. Après avoir gagné la confiance des parents, elle les amène à révéler tout ce qu'il est utile de savoir pour conseiller judicieusement les enfants.

Elle s'informe notamment :

1° de la situation familiale, de l'intérêt porté par le père et la mère à l'éducation des enfants, des sacrifices qu'ils peuvent consentir, de leurs désirs ;

2° de la santé de l'enfant : maladies (nature, gravité, conséquences), opérations, accidents, séjour dans un préventorium ;

3° du travail et des loisirs de l'enfant à la maison : lecture, sport, jeux, collections, bricolage ;

4° du comportement de l'enfant dans la famille, avec ses parents, ses frères et ses sœurs.

Toutes ces données faciliteront le contact au moment de l'examen et permettront une meilleure compréhension de l'enfant. Elles seront d'une importance indiscutable au moment du choix parmi les carrières accessibles.

L'assistante sociale consigne les résultats de son enquête dans une « fiche familiale » qu'elle communique à l'orienteur.

A titre de documentation nous reproduisons la fiche de la Caisse de Compensation de la région parisienne qui est à la fois précise et très complète.

FEUILLE DE FAMILLE

Assistante sociale : ..... Monitrice : .....

Enfant :

Nom : ..... Prènom :..... Nationalité :.....
Date de naissance : .....
Adresse : ..... Arrd^t : ..... ou départ^t : .....
Les communications avec Paris et le Centre :
Sont-elles longues ? .....
Sont-elles coûteuses ? .....

I. — *Statut familial* :

Les parents sont-ils mariés, séparés, divorcés ? .....
Sont-ils tous deux vivants ? .....
Y a-t-il un beau-père et depuis quand ? .....
Y a-t-il une belle-mère et depuis quand ? .....
Les grands-parents vivent-ils encore ? .....
Habitent-ils dans la famille ? .....
Sont-ils à charge ? .....

Frères et sœurs :

	Nom	Age	Santé	Occupations
1	.....			
2	.....			
3	.....			etc...

II. — *Habitation* :

Combien y a-t-il de pièces ? .....
L'enfant a-t-il sa chambre ou un coin pour étudier ? .....
Le logement est-il bien situé ? .....
ensoleillé ? .....
aéré ? .....
Y a-t-il un petit jardin ? .....
Qui s'occupe de son entretien ? .....

III. — *Budget* :

Quel est le montant du loyer ?.....
Quelle est la rétribution du père ? .....
Quelle est la rétribution de la mère ? .....
Quel est le montant des allocations familiales ? .....
Quelles sont les rétributions des frères et sœurs au travail ?
.....
La famille reçoit-elle d'autres secours et quel en est le montant?
.....
Les parents envisagent-ils un apprentissage et sous quelle forme (gratuit, payant, rétribué) .....
.....

IV. — *Le père ou le beau-père* :

Age : ..... Santé : .....
Quel est son métier ? .....
Que fait-il actuellement ? .....
Chez qui travaille-t-il ? (nom et adresse) .....
A-t-il eu de nombreuses périodes de chômage et quand .....
Quelle est son entente avec les membres de sa famille, femme, enfants, parents, beaux-parents ? .....
Quelle est la participation du père (ou beau-père), à l'entretien de la maison ? (entretien, réparations, installations, bricolage, etc..) .....
Quel intérêt le père (ou le beau-père) porte-t-il à l'éducation des enfants ? Fait-il des plans d'avenir ? S'intéresse-t-il à leurs études ?
Quelle est votre impression sur la place que tient le père (ou le beau-père) dans le foyer, auprès de sa femme et de ses enfants ?
Est-il un guide, un soutien un éducateur ? .....
.....

V. — *La mère ou la belle-mère* :

Age : ..... Santé : .....

A-t-elle une occupation en dehors de son domicile ? Dans ce cas, laquelle et au compte de qui ? Donnez le nom et l'adresse de l'employeur .....

Comment est tenu le ménage ? Quelle impression donne l'intérieur ? (propreté, entretien, confort, goût, décoration) .....

Les enfants vous paraissent-ils bien soignés du point de vue physique ? (alimentation bien équilibrée, soins de propreté, hygiène corporelle, vêtements, etc...) .....

La mère est-elle une vraie éducatrice ? Sait-elle se faire à la fois aimer, obéir et respecter de ses enfants et de son mari ? .....

Quelle participation prend la mère à la vie de ses enfants, leur éducation générale, morale, leurs récréations, leurs fréquentations, sorties, etc. .....

Quelle participation prend la mère à la vie de son mari ? S'intéresse t-elle à son travail, son bien-être, sont-ils souvent ensemble ?...

VI. — *Degré de culture et entente familiale* :

La famille vous donne-t-elle l'impression d'union, d'équilibre, de bonne tenue ? .....

Peut-on penser que le père ou la mère soutiendront les efforts d'étude ou d'apprentissage ? .....

La famille prend-elle des distractions en commun et quelles sont-elles ? .....

Où vont les enfants quand ils sortent seuls ? Les parents surveillent-ils ces sorties ou ne s'en préoccupent-ils pas ? .....

Quelle conclusion tirez-vous après votre visite dans le foyer du degré de culture familiale (livres, T.S.F., instruments de musique, journaux, décoration du foyer, gravures sur les murs, ouvrages à la main, etc.. etc..) .....

VII. — *L'enfant* :

Quelle est l'entente de l'enfant avec ses parents ? .....

Quelle est l'entente de l'enfant avec ses frères et sœurs ? .....

L'enfant participe-t-il aux soins du ménage et le fait-il volontiers ?

.....

Quelles observations les parents font-ils sur le caractère de l'enfant ?

.....

Quelles sont, à la maison, les occupations préférées de l'enfant, lectures, bricolage, jeux, soins du ménage, couture, etc...)

Quel genre de livres lit-il ? .....

Quelles sont, à l'extérieur, les occupations préférées de l'enfant, (cinéma, sorties avec des camarades, avec ses frères et sœurs, vélo, scoutisme, patronage, etc...) .....

VIII. — *Adaptation de l'enfant à l'école* :

Quels sont les changements d'école de l'enfant et à quel moment ?
.....

Faites remplir la feuille de renseignements scolaires par le Directeur de l'école et *avertissez la famille de votre visite à l'école.*

IX. — *Adaptation de l'enfant au travail* :

Si l'enfant a déjà travaillé, veuillez nous dire :

A quels métiers : .....
Chez qui (nom et adresse du ou des employeurs et combien de temps ? .....
Pourquoi a-t-il quitté ces emplois ? .....

X. — *Questions d'ordre général* :

L'enfant est amené à l'examen pour :

Orientation scolaire : .....
Orientation professionnelle .....
Placement : .....

Par qui a été demandé l'examen (assistante sociale ou directement par la famille).....

Quels sont les goûts de l'enfant ? .....

Quels sont les désirs de la famille ? .....

XI. — *Observations de l'assistante sociale* : (Veuillez noter sous cette question votre impression générale sur la famille et sur l'enfant ainsi que tous autres renseignements que vous jugerez pouvoir nous être utiles en vue de l'orientation de l'enfant ou de son placement) .....

Date : Signature :

Après l'examen d'orientation professionnelle, le conseiller d'orientation cherche avec l'assistante sociale la meilleure solution à envisager pour l'avenir de l'enfant.

Mais le rôle de l'assistante sociale ne prend pas fin avec la consultation, elle doit surveiller le jeune travailleur au cours de ses premiers mois d'activité professionnelle, afin de connaître dans quelle mesure le conseil d'orientation a été suivi, si l'enfant réussit bien dans sa nouvelle vie professionnelle, s'il a trouvé à se placer en apprentissage et en cas de difficultés à l'aider dans la recherche d'un emploi, à l'informer des conditions d'entrée dans les écoles professionnelles et les ateliers d'apprentissage et quand la situation pécunière l'exige, elle lui facilite l'obtention de bourses. Les centres d'orientation professionnelle doivent profiter en effet de toutes les occasions de venir en aide aux enfants, qui paraissent spécialement doués pour leur permettre de continuer leurs études.

L'assistante sociale reste en contact avec l'enfant et la famille à l'aide de visites et d'enquêtes faites à domicile, ce qui incite, d'ailleurs, les parents à venir consulter l'Office en cas d'échec dans le placement de l'enfant.

Ce contrôle exercé par l'assistante sociale, permet d'autre part à l'orienteur de rectifier, le cas échéant, les erreurs qui auraient pu être commises aux dépens de la situation du jeune travailleur. En prenant des renseignements au Centre de formation professionnelle, l'assistance peut susciter cette réorientation, si le besoin s'en fait sentir. En suivant l'apprenti après son placement, elle lui facilite sa tâche en entretenant son courage, en relevant son énergie, en stimulant sa volonté qui peut fléchir lorsque les progrès ne sont pas immédiats. L'intervention de l'assistante sociale auprès des employeurs nécessite beaucoup de tact, de doigté, pour éviter qu'elle n'entraîne des difficultés dans leurs rapports avec les apprentis. Il convient de noter ici le rôle particulièrement important que sont appelés à jouer

en orientation professionnelle *les surintendantes d'usines.* Dirigeant les services sociaux des établissements industriels, elles ont pour mission de régler les questions d'hygiène, de morale et d'éducation sociale. Elles assurent également la surveillance des apprentis et les liaisons entre les employeurs et les employés. On voit que la nature même de leurs fonctions les amène à collaborer avec les centres d'orientation professionnelle. Leur action est particulièrement efficace en ce qui concerne le contrôle du conseil d'orientation.

En contribuant à donner un caractère de continuité à l'orientation professionnelle, l'assistance sociale lui apporte un appui très important. « Grâce à l'activité de l'assistante, le travail du centre se trouve déchargé de toutes les longueurs inhérentes à une consultation qui doit être précédée de la prise d'une fiche de renseignements. Les erreurs de diagnostic pouvant résulter d'une connaissance imparfaite du milieu familial ou social sont évitées, enfin on obtient la certitude de ne pas travailler dans le vide relativement aux suites données aux suggestions des orienteurs. L'assistante sociale enlève ainsi au travail de laboratoire ce qu'il aurait, de trop schématique et d'abstrait, en créant entre le psychologue et la famille intéressée, le trait d'union nécessaire pour donner à l'examen toute sa valeur pratique et sociale »[1].

Malheureusement nous l'avons vu, les centres d'orientation professionnelle qui disposent d'un service social sont encore peu nombreux. L'adjonction à chaque office d'une assistante sociale est à souhaiter. On peut s'étonner d'ailleurs que le décret-loi du 24 mai 1938 et les décrets pris en application n'aient rien prévu à cet égard[2]. D'autant plus que le gouvernement, ces dernières années, s'est efforcé

1. *Bulletin National d'orientation professionnelle,* mai 1933, Mlle Andrée Courthial.
2. Voir chapitre « Statut juridique ».

d'organiser méthodiquement le service social [1]. Il faut signaler ici une réalisation récente.

Une circulaire du Ministre de l'Agriculture et du Ravitaillement, qui précise les modalités d'application de la loi du 27 août 1940 sur le placement des jeunes dans l'agriculture et l'artisanat organise le service social de la Mission de Restauration Paysanne. En application de ce texte, une assistante sociale visite périodiquement l'exploitation agricole ou artisanale où est placé l'apprenti pour assurer la surveillance générale, constater les progrès de l'apprenti, l'encourager, l'aider dans son adaptation à son nouveau métier.

1. Circulaires du ministre de la Santé Publique du 26 août 1936 (*J. off.* du 28 août 1936) et du 26 septembre 1936 (*J. off.* 30 septembre 1936, arrêté du 7 février 1940 (*J. off.* du 24 février). Décret du 18 février 1938, *J. off.* du 19 février.

CHAPITRE IV

LES MOUVEMENTS DE JEUNESSE

La création du Secrétariat Général à la jeunesse, au lendemain de la défaite, a été commandée par le souci de ne pas laisser dans l'abandon une jeunesse démoralisée et désorientée.

Le Secrétariat Général donne les directives, coordonne, contrôle et finance les mouvements de jeunes. Ceux-ci s'adressent aux jeunes gens de 10 à 25 ans environ. Ils sont très divers : professionnels, culturels, confessionnels, sportifs. La plupart existait avant la guerre. Citons parmi les plus connus, le scoutisme et la jeunesse ouvrière chrétienne.

Certains groupements sont nés depuis le mois de juin 1940. Le plus important est celui des Compagnons de France qui a pris en charge des jeunes sans travail ou réfugiés. Il veut également grouper la masse inorganisée de la jeunesse française, atteindre les garçons qui se sont tenus jusqu'à maintenant à l'écart des autres formations. (A l'heure actuelle, les organisations existantes ne touchent qu'un septième de la jeunesse française).

La majeure partie des jeunes relevant de ces organisations est constituée de travailleurs manuels : ouvriers et paysans. C'est pour cette raison que la loi du 3 novembre 1940 a confié au Secrétariat Général, outre le développement des

mouvements, le travail des jeunes et l'orientation professionnelle.

Les mouvements de jeunesse visent à former des hommes et des femmes de caractère en développant le garçon ou la jeune fille du point de vue physique, intellectuel et moral. C'est en ce sens que l'on peut dire qu'ils se sont toujours préoccupés d'initier et de préparer les jeunes à la vie professionnelle. Mais, depuis l'armistice, le nombre des jeunes gens inoccupés a été en augmentant dans des proportions considérables. Sous aucun prétexte, ces jeunes gens et jeunes filles ne devaient rester inoccupés et non seulement il était nécessaire de leur donner une formation professionnelle durant leur période forcée d'inactivité, mais aussi de leur montrer la nécessité du travail. Sur les directives du Secrétariat général à la jeunesse, les mouvements de jeunes ont inscrit dans leur programme la remise en valeur du travail manuel, le préapprentissage, l'éducation professionnelle et le placement des jeunes. La réalisation de ces mesures a soulevé la question de l'orientation professionnelle. Il s'est avéré indispensable d'établir un plan de collaboration entre les formations de jeunes et les centres d'orientation professionnelle.

Ceux-ci ont été mis à la disposition des chefs pour procéder à toutes les opérations d'orientation nécessaire pour l'emploi rationnel des jeunes gens.

Pour pallier aux inconvénients créés par le nombre des sujets à orienter et par les difficultés de communication, des missions d'orientation professionnelle furent constitués.

La collaboration des organismes de jeunesse à l'orienration professionnelle se manifeste sous deux formes : préorientation et établissement par le chef d'une fiche spéciale.

Section I

La préorientation.

Le Scoutisme[1], par la préparation qu'exigeaient les brevets de classe et de spécialité avait institué de longue date une sorte de préorientation professionnelle. En voici les trois périodes successives :

1° une période de débrouillage pendant laquelle le garçon apprend le métier de l'éclaireur, c'est-à-dire la somme des qualités et d'aptitudes générales qui le mettent à même de jouer au mieux le jeu scout : épreuves de classes et brevets du genre campeur, cuisinier, observateur, bricoleur, hygiéniste, etc...

2° une période d'essai durant laquelle le scout s'essaie à des spécialités. Il vérifie si ces aptitudes correspondent à ses goûts : brevet d'alpiniste, batelier, explorateur, botaniste, géologue, apiculteur, acteur, musicien, etc...

3° une période qui est le trait d'union avec le métier. Le garçon prépare des brevets qui exigent une notion du métier en même temps que de la conscience professionnelle : architecte, dessinateur, imprimeur, menuisier, métallurgiste, cordonnier, tailleur, forestier, viticulteur, mineur, marin, pêcheur, etc...

Arrivé à l'âge routier, âge auquel il a généralement choisi un métier, il passe à la spécialisation. Cette spécialisation parfois différente du métier pratiqué par hasard et souvent par erreur, peut l'amener à un reclassement et à un choix définitif meilleur.

La jeunesse ouvrière chrétienne, d'après le programme qu'elle a proposé pour les classes de scolarité prolongée, a organisé, elle-même, depuis quelque temps, dans le cadre de ses diverses activités, des cours d'initiation à la vie professionnelle qu'elle appelle le « service préjociste ».

1. D'après les rapports des Chefs des Mouvements de Jeunesse au Secrétaire Général à la Jenesse.

Ce service est offert aux écoliers et écolières de 11 à 12 ans qui seront appelés plus tard à travailler . Son but est de les aider surtout, en collaboration avec l'école et les familles, à se préparer à leur vie de travail. Dans les sections de la J.O.C. où un de ces services préjocistes est organisé, on s'efforce, par divers moyens théoriques et pratiques (causeries, leçons, ateliers de « bricolage ») d'expliquer les divers métiers en soulignant leurs avantages et leurs inconvénients et de donner ainsi aux garçons et filles de 11 à 12 ans une première initiation.

Les Compagnons de France ont envisagé les problèmes de la préorientation et de l'orientation professionnelle dans toute leur ampleur.

Dans leurs chantiers, la préorientation s'accomplit selon les degrés suivants :

A leur arrivée au camp, les compagnons sont classés dans le fichier professionnel en quatre catégories :

1° ceux qui ont déjà une profession ;
2° ceux qui étaient en apprentissage ;
3° ceux qui devraient être en apprentissage ;
4° ceux qui poursuivent leurs études.

Ils sont ensuite examinés par le médecin orienteur qui établit leur fiche médico-physiologique.

C'est au cours des travaux journaliers que s'effectue l'orientation proprement dite. Sous la direction du chef de la compagnie qui fait également fonction de maître d'orientation, les compagnons exécutent diverses tâches simples, soit dans l'équipe des services généraux de la Compagnie, soit dans une équipe sur le chantier. Des cours de débrouillage d'après la méthode des métiers de base[1] leur sont donnés par des ouvriers qualifiés et par des artisans ruraux. En outre, ils reçoivent un enseignement général qui porte

1. Cette méthode est développée dans la partie consacrée au préapprentissage.

sur le français, la géométrie, l'arithmétique, l'algèbre... Les principales monographies professionnelles leur sont lues et commentées pour qu'ils puissent avoir une idée d'ensemble des principales professions qui peuvent s'ouvrir à eux. De plus, les chefs par des causeries et en recherchant des occasions de mettre le garçon en présence des réalités professionnelles (visites d'atelier, conversation avec les artisans... etc...) apportent aux garçons une connaissance des professions nécessaires à l'établissement d'un choix judicieux.

Le recrutement des Compagnons ayant déjà exercé un métier pose un problème d'orientation plus complexe. Suivant les cas, on les confirme dès que possible dans le métier qu'ils ont commencé, ou bien au cas de contre-indications préalables — telles par exemple qu'inaptitude physique évidente, ou demande nulle ou très faible dans la profession intéressée — on leur fait suivre les cours de préorientation précédemment décrits.

Les Compagnons débrouillés sont placés en apprentissage dans les écoles privées ou publiques aménagées spécialement pour la formation des jeunes ouvriers. Malheureusement le nombre des cas de placement des Compagnons dans les écoles professionnelles existantes est encore assez modeste, car la durée d'apprentissage est très longue : plusieurs années en principe. L'âge de la plupart des garçons et la situation pécuniaire des parents l'interdisent encore très souvent. Aussi le mouvement « Compagnon », dans la mesure de ses crédits, s'efforce de créer les centres de formation professionelle.

A la fin de son stage, le jeune, débrouillé ou formé, passe un nouvel examen d'orientation professionnelle. Puis, tenant compte des exigences de métiers et des aptitudes de l'enfant, le chef de compagnie organise, avec l'aide du mouvement, son placement.

L'orientation professionnelle organisée au sein de la

formation de jeunes remplit donc la condition essentielle de toute bonne orientation : la continuité. Il est en effet impossible d'orienter favorablement un individu après un seul examen, même si cet examen durait une journée. *La phase principale de l'orientation se fait pendant le préapprentissage et par le préapprentissage.*

Section II

La fiche du Chef.

Les méthodes de détermination de caractère étant encore fort imparfaites, toutes les sources d'information doivent être utilisées pour permettre de compléter sur ce point le dossier de l'enfant. On est obligé de faire largement usage de la méthode d'observation et d'utiliser le jugement de ceux qui approchent l'enfant. L'orientation professionnelle ne peut être qu'une œuvre de collaboration entre l'orienteur et les éducateurs de l'enfant : parents, instituteurs, mouvements de jeunesse.

C'est dans le groupe de jeunes que l'adolescent manifeste avec le plus de liberté ses goûts, développe ses aptitudes, car se sentant dans son milieu, il est plus spontané. Aussi les renseignements recueillis auprès des mouvements de jeunesse sont de première utilité pour donner le conseil d'orientation. Les différentes observations des chefs des mouvements sont réunies dans une fiche particulière qui permet de compléter la documentation de l'orienteur, nécessaire pour établir le profil individuel de chaque sujet. Cette fiche porte également des indications susceptibles de compléter les renseignements médicaux en mentionnant par exemple, la faculté de résistance à la fatigue de l'adolescent : la fatigabilité joue un grand rôle dans les conseils à donner aux futurs apprentis et sa détermination dans les jeux en plein air est aussi significative

que par les expériences psychotechniques. De même la résistance aux intempéries fournit des indications très utiles sur la faculté d'adaptation des sujets à certains milieux physiques.

D'autre part, les œuvres de jeunesse sont particulièrement propices à certaines observations psychologiques pour l'étude du caractère : aptitude au commandement, esprit d'initiative, persévérance, docilité, exactitude, tenue, comportement avec les camarades, avec les chefs, avec les étrangers, etc....

Enfin, le chef du mouvement de jeunes, à cause de ses relations avec la famille, peut apporter à l'orienteur des informations relatives au milieu familial, à sa moralité, à son hygiène, à l'hérédité physique, à la délinquance etc... tous renseignements ayant plutôt un caractère confidentiel et par conséquent d'autant plus difficile à obtenir.

Chez les Compagnons de France[1], à l'incorporation, deux fiches sont établies : la fiche de débrouillage et la fiche médicale. En cours de stage, des fiches d'observation trimestrielle sont également tenues pour assurer une orientation continue. Le dossier du jeune est rempli et mis à jour par le chef de compagnie et par ses assistants, par le chef de chantier, par le chargé d'hébertisme et par les moniteurs de formation professionnelle. Chaque moniteur relate ces observations dans une fiche distincte correspondant à chaque genre d'activité : campagnonnage en général, travail aux chantiers, hébertisme, métiers de base, apprentissage. La fiche médicale est établie par un médecin spécialement attaché à la compagnie. Des techniciens font passer des examens biométriques, suivant un plan d'ensemble national dressé par le service central. Tous ces documents constituent le dossier professionnel individuel. Les changements dans la situation du garçon tels que muta-

1. Voir note, p. 65.

tion de compagnie, placement en apprentissage, ne sont effectués qu'après examen des fiches trimestrielles et avec l'accord du service d'éducation professionnelle.

Voici, à titre de documentation, un exemplaire de chaque fiche établie par les Compagnons de France.

I. *Fiche de débrouillage.*

C.D.F. DÉBROUILLAGE E. Pr.

Nom : .....
Prénom : ..... né le .....19...Age .....

Etudes faites et diplômes obtenus

.....
.....

Observations concernant ces études

.....
.....

Apprentissage en atelier et travail professionnel

.....
.....

Fiche établie par : .....
Le 194
Signature :

Sur cette fiche, les études faites et les diplômes obtenus doivent être inscrits avec précision. Sous la rubrique « apprentissage en atelier » et « travail professionnel », le chef indique la profession apprise et pratiquée. Il note l'établissement dans lequel le garçon travaillait et la durée de ce travail. Pour que cette fiche soit de quelque utilité, il faut que l'interrogatoire soit très complet. Le nom du métier par exemple ne suffit pas. L'enfant doit préciser la nature et les conditions du travail, s'il s'agissait d'un travail « à la série » ou « à la chaîne » ou d'un travail qualifié, on a

ainsi l'occasion de connaître les changements de métiers, conséquence de l'inaptitude ou, au contraire, correspondant à un progrès dans l'apprentissage.

II. *Fiche d'observations trimestrielles.*

C.D.F. OBSERVATIONS TRIMESTRIELLES E. Pr.

Nom : .....
Prénoms : .....Né le .....194 Age :

	1	2	3	4	5
Rendement.....					
Régularité					
Qualité					
Intelligence.....					
Adresse					
Qualité de chef					
Ardeur au travail					
Gai					
Emporté					
Régularité d'humeur.....					
De confiance					
Personnalité					
Communicatif					

Observations

.....
.....

Conclusion

.....
.....

La liste des qualités générales a été aussi réduite que possible pour éviter des précisions qui sont généralement illusoires ; il faut au contraire s'attacher, pour cette partie de la fiche, à des caractères très généraux, à définir par l'impression qui se dégage de la connaissance prolongée du

garçon et sans tenir compte des détails de son comportement. L'appréciation se fait suivant une échelle à cinq divisions auxquelles correspondent les 5 colonnes de la fiche:

— Caractère marquée de façon excessive : une croix dans la colonne 1.
— Caractère nettement marqué : une croix dans la colonne 2.
— Cas douteux (le caractère ou le caractère opposé est, soit faiblement marqué, soit pas du tout). Une croix dans la colonne 3.
— Caractère opposé nettement marqué : une croix dans la colonne 4.
— Caractère opposé marqué de manière excessive : une croix dans la colonne 5.

Sous la rubrique Observations, le chef note les remarques particulières qui viennent préciser les indications du tableau, les jugements généraux sont à éviter, au besoin il est préférable de décrire un événement qui paraît caractéristique du comportement du garçon.

Le chef mentionne en outre, dans cette partie de la fiche, les travaux auxquels la compagnie a été occupée et en particulier la profession ou les professions vers lesquelles il se sent attiré et les raisons qu'il en donne.

Ces fiches offrent une grande valeur pour l'orientation professionnelle, car les Compagnons restent sous la surveillance constante des chefs et moniteurs qui peuvent faire ainsi des observations sur leur attitude au travail, leur préférence, leur habileté, leur intelligence, donc sur leurs dispositions professionnelles.

Les formations de jeunesse, en pleine période de développement et d'organisation, n'ont pas pu faire encore toutes leurs preuves. Outre les difficultés financières, les questions des cadres, celles des locaux, du matériel et surtout des matières premières ne sont malheureusement pas encore résolues d'une manière satisfaisante.

DEUXIÈME PARTIE

La préorientation et le préapprentissage

DEUXIÈME PARTIE

D'une façon générale, le préapprentissage constitue une initiation première au travail en même temps qu'il sert à des fins d'orientation professionnelle. Remarquons que préorientation, initiation professionnelle, préapprentissage sont des termes différents qui recouvrent dans la pratique des institutions identiques.

Nous insistons à nouveau sur cette idée : orienter un enfant ce n'est pas seulement lui conseiller une profession ou un groupe de professions après s'être efforcé de déceler ses aptitudes par un examen psychotechnique. L'orientation est un ensemble plus complexe. A l'école, dans les formations de jeunesse, dans les centres de formation professionnelle, il faut s'efforcer de *susciter chez l'enfant une vocation*, en le familiarisant avec les gestes fondamentaux des principaux métiers et c'est le rôle essentiel du préapprentissage.

Nous allons étudier dans les pages suivantes le préapprentissage général par les métiers de base et le préapprentissage spécial dans les ateliers-écoles.

Section I

Le préapprentissage général par la méthode des métiers de base.

Le préapprentissage général a pour but non seulement de familiariser *méthodiquement* l'enfant avec les divers aspects de la vie professionnelle et de lui donner de bonnes

habitudes de travail, mais aussi de permettre l'observation de l'élève dans un but d'orientation professionnelle.

Pendant cette période appelée également « préorientation professionnelle » on apprend aux élèves ce qu'il est convenu de désigner actuellement par le terme de métiers de base.

Avant d'en donner la définition, il est bon d'en préciser le rôle par une comparaison. Au collège, l'adolescent étudie de nombreuses matières telles que mathématiques, français, géographie, dessin etc.. Plus tard cette instruction générale ne lui sera pas directement utile pour l'exercice de sa profession. En se spécialisant, il n'en approfondira qu'une partie. Pour les travailleurs manuels, les métiers de base constituent les matières d'une éducation manuelle générale.

En effet, l'étude d'une profession comporte nécessairement l'acquisition par les intéressés de certaines connaissances théoriques en même temps que l'expérience du métier. Or, si nous étudions profondément chacune de ces deux parties, nous nous apercevons que, quelle que soit la profession envisagée, la pratique du métier exige un certain nombre de qualités fondamentales : dextérité, sens de l'équilibre, adresse, souplesse, utilisation rationnelle des membres, etc. De même il est des connaissances théoriques communes à tous les métiers : notions élémentaires de physique, de calcul, de géométrie et de dessin.

Application de ces principes, les métiers de base sont formés par l'ensemble des mouvements qui composent le fond de chaque grande catégorie de métiers, classés suivant le genre d'habileté manuelle qu'ils nécessitent :

— conduite de machine ;

— assemblage à la main avec ou sans utilisation d'outils ;

— reproduction graphique (écriture, calque, traçage..) ;

et des connaissances théoriques élémentaires que nous venons d'énumérer.

La méthode employée pour l'enseignement des métiers de base est généralement la suivante :

Les élèves apprennent à manier les principales « matières d'œuvre » qu'ils seront appelés un jour à travailler : fer, bois, métal, cuir, fil de fer, plâtre, brique, verre, sable etc... En même temps, on leur enseigne à se familiariser avec l'emploi des principaux outils que comporte le travail de ces matières : marteau, tenailles, scie, lime, rabot, pinces, truelle, fil à plomb, pieds à coulisse, compas, etc...

Les moniteurs expliquent en détail tous les gestes et mouvements aux élèves réunis en petits groupes d'environ une dizaine, puis ces élèves répètent les mouvements sous la surveillance des moniteurs qui veillent à ce qu'ils accomplissent un geste juste et rationnel. Le geste qui met en œuvre l'outil doit être bien compris de l'adolescent et non exécuté automatiquement, il doit être raisonné. L'instructeur surveille constamment le travail et profite de toutes les occasions pour redresser les gestes faux et faire comprendre l'utilité des différents mouvements que nécessite l'emploi correct d'un outil. Un exemple entre autres : certains apprentis croient frapper droit avec un marteau, il suffit pour leur démontrer leur erreur de les faire taper sur une feuille de papier fixe. Le dessin obtenu leur montre qu'ils se trompent.

La méthode des métiers de base est employée avec succès dans les chantiers des Compagnons de France, non seulement pour diriger vers un métier les jeunes qui sortent de l'école primaire, mais aussi pour aider les jeunes chômeurs à choisir le genre de travail dans lequel ils ont le maximum de chance d'être le mieux adaptés.

Voici un modèle de fiche qui est établi pour le compagnon qui a été initié aux métiers de base. Cette fiche, lors de la visite d'orientation professionnelle, est communiquée au centre en même temps que la fiche médicale.

COMPAGNONS DE FRANCE

Camp de .....

Fiche de réadaptation professionnelle

Nom .....
Né le ..... Région d'origine .....
Diplômes scolaires et universitaires .....
Diplômes professionnels.....
Métier exercé .....
Conditions d'apprentissage .....
Travail manuel préféré.....
Rapidité..... Fatigue.....
Vitesse d'apprentissage .....
Précision.....
Fini dans le travail..... Attention.....
Méthode..... Soin apporté .....
Esprit de continuité .....
Ordre :..... tenue :..... propreté :.....
Réussite dans les sports .....
Réussite dans les travaux techniques du camp :.....

Pour compléter l'enseignement des métiers de base, les élèves sont mis en contact avec les différentes activités parmi lesquelles ils seront appelés à faire un choix, par le moyen de visites d'ateliers et d'usines [1], de commentaires, de monographies professionnelles [2], d'explications, de films d'orientation professionnelle, etc.

1, Les expériences faites nous portent à envisager la visite d'usine de la façon suivante. Avant la visite, le moniteur explique ce qui va être vu, les méthodes de fabrication, les points de détail particulièrement intéressants à retenir. Pendant la visite, les élèves doivent conserver une certaine latitude pour circuler librement, interroger les ouvriers, lire les affiches de service, chacun notant ses remarques et ses observations. Après la visite chaque équipe rédige un compte-rendu.

2. Le programme de l'enseignement du préapprentissage général devrait faire une large place à l'exposé des monographies des groupes d'activités professionnelles. L'enfant apprendrait ainsi à saisir les liens qui unissent les différents métiers. MM. Luc et Fontègne écrivent dans *Les cahiers du préapprentissage* (n° 1) qu'il serait désirable d'avoir 15 à 20 grandes monographies « qui feraient vivre la ferme et l'usine, le chantier et le comptoir, le bureau et la mine, l'atelier et la mer, la fabrique et le laboratoire ».

Section II

Le préapprentissage spécial.

Dans la période qui suit le choix d'un groupe de métiers par le préapprentissage général, on apprend à l'enfant le maniement du groupe d'outils dont il aura à se servir et on commence à lui montrer les gestes professionnels de son futur métier.

Le préapprentissage spécial est habituellement organisé dans les ateliers écoles, son objet est d'établir une transition entre la vie purement scolaire et la vie purement professionnelle. Il doit permettre de rectifier éventuellement, pendant qu'il en est temps, les erreurs commises dans le choix du métier.

La dextérité plus ou moins grande de l'enfant dans les divers travaux manuels permet sinon de déceler ses aptitudes, de donner tout au moins des contre-indications certaines et même des indications approximatives. Ce dégrossissage de l'apprenti a pour avantage certain d'aider considérablement les progrès de l'enfant.

Alors que le préapprentissage général devrait se faire à l'école pendant les années de scolarité prolongée, le préapprentissage spécial n'a plus sa place dans les programmes de l'enseignement primaire.

En France, c'est au cours de l'œuvre de préapprentissage qu'a surgi l'idée de l'orientation professionnelle.

En 1905, un groupe d'entrepreneurs des métiers du bâtiment, créaient, à Paris, une école pour les enfants qui, à la sorte de l'enseignement primaire, ne peuvent pas entrer immédiatement à l'atelier.

En 1906, M. Kula, industriel, aidé par M. Georges Picot, membre de l'Institut, organisait un atelier de préapprentissage où par la pratique de la ferblanterie et du tracé il

donnait aux enfants une préparation de nature à faciliter l'apprentissage.

« L'expérience, écrit M. Kula[1], m'avait donné une foi absolue dans une certaine méthode d'éducation manuelle, d'une très grande simplicité, appropriée à l'âge des enfants, applicable à tous les enfants, méthode qui inculque à l'enfant l'ensemble des qualités qui font le bon ouvrier de n'importe quel métier : le goût du travail manuel, l'habileté manuelle, l'habitude de l'ajustage, et l'habitude des tracés et des développements géométriques.

« Cette méthode tient toute entière dans le travail de la matière en feuille, papier et carton d'abord, fer blanc ensuite.

« Le goût du travail manuel, vous le donnez sûrement à l'enfant par la fabrication, en fer blanc, d'objets variés dont il pourra faire usage.

« L'habileté manuelle, vous la donnez sûrement à l'enfant, en raison de la multitude des objets qu'il est amené à fabriquer.

« L'habitude de l'ajustage, vous la donnez sûrement à l'enfant, du fait que tout est ajustage en ferblanterie et qu'on ne peut pas souder deux pièces avant qu'elles aient été parfaitement ajustées.

La Chambre de commerce de Paris décida de prendre l'école de M. Kula à sa charge en 1921. Depuis, les créations d'ateliers écoles se succédèrent et la Chambre de commerce de Paris dispose aujourd'hui de 14 ateliers écoles dont 9 pour garçons, 3 pour jeunes filles et deux mixtes.

Ces organismes sont placés sous l'autorité d'un directeur général assisté d'une commission composée de membres appartenant à la Chambre de Commerce et aux groupements et associations professionnelles.

Ces écoles ont été organisées pour permettre aux enfants

1. Kula. *Le rôle de l'enseignement technique en face du problème de l'orientation professionnelle*, 5 mai 1927, p. 369.

sortant de l'école primaire de s'orienter vers un métier manuel dont ils commencent et poursuivent l'apprentissage. L'initiation et la formation professionnelle données dans ces institutions portent sur plus de 50 professions différentes.

Ces ateliers écoles préparent les garçons au métier de la vente, de l'alimentation, du bâtiment, du fer et du bois, de l'imprimerie, du vêtement, de l'ameublement, de la peinture en bâtiment, de l'artisanat rural et du jardinage.

Les trois ateliers de jeunes filles enseignent outre la vente, les métiers féminins : couture, confection, broderie, lingerie, mode, repassage, apprêtage en teinturerie.

Les deux ateliers écoles mixtes sont organisés pour la papeterie, le cartonnage, la reliure, la dorure, les articles de voyage.

A l'entrée de l'atelier école, les jeunes gens subissent un examen d'orientation. Pour être admis dans les ateliers écoles les candidats doivent avoir satisfait à l'obligation scolaire et être âgés de moins de 16 ans, avoir subi l'examen médical obligatoire et justifié du certificat d'étude primaire ou d'un niveau d'instruction générale équivalent. En 1938, sur 2.526 enfants qui s'étaient présentés, 366 ont été refusés pour diverses raisons : inaptitude physique, contre-indications scolaires, etc.. L'enseignement donné dans les ateliers-écoles tend à donner et à développer les qualités maîtresses du bon ouvrier : intelligence pratique, esprit d'observation, dextérité.

Pendant la première année, les exercices proposés à l'apprenti ont surtout pour objet de révéler ses aptitudes. Le passage dans divers ateliers permet à l'enfant de préciser ses goûts et de manifester ses aptitudes. A l'issue de cette première année consacrée à l'orientation et à l'initiation professionnelle, l'élève peut, suivant les résultats qu'il a obtenus, être autorisé à continuer son apprentissage à l'atelier-école pendant une ou deux années.

En deuxième et troisième année, l'élève apprenti est dirigé vers la branche qu'il a choisie, conformément à ses aptitudes. Il fait alors un stage dans plusieurs ateliers. Chaque stage a une durée de 6 semaines. L'apprenti est placé dans des conditions de travail qui se rapprochent de plus en plus de celles de l'industrie. Ce n'est qu'au bout de six mois qu'a lieu le choix définitif des métiers. L'enfant qui n'a pas fait ses preuves de capacité au cours de son stage peut entrer dans un autre atelier école.

L'emploi du temps journalier comporte environ 6 heures de travaux manuels sous la direction d'un contremaître et deux heures consacrées à la culture générale : leçons de dessin, technologie, éducation physique etc.. Après trois ans d'étude les apprentis se présentent aux examens du certificat d'aptitude professionnelle.

En résumé, l'orientation professionnelle telle qu'elle est pratiquée dans les ateliers écoles de la Chambre de commerce de Paris est à la fois scientifique et expérimentale.

Scientifique, en ce sens qu'elle repose sur l'examen médical et psychologique de l'enfant.

Expérimentale, parce que la première année d'enseignement est consacrée délibérément à donner aux élèves une formation assez générale pour permettre de les orienter vers des professions qui paraissent leur convenir le mieux. Tous les experts sont d'accord pour recommander d'étendre ce programme à toutes les écoles professionnelles. Les ateliers écoles de la Chambre de commerce de Paris ont reçu 1663 élèves nouveaux en 1940, 550 ont été refusés faute de place[1].

En dehors de ces réalisations qui intéressent surtout la région parisienne, il convient de signaler que certaines Cham-

1. En 1938, 2526 enfants s'étaient présentés pour demander leur admission : 366 ont été refusés comme ne remplissant pas les conditions, 518 n'ont pas donné suite à leur demande, 1186 ont été admis, 456 ont été refusés faute de place.

bres de Commerce de province ont suivi l'exemple de celle de Paris et ont créé des écoles de préapprentissage et d'apprentissage.

Le préapprentissage sous ces deux formes complète et vérifie les résultats des examens psychologiques, d'autre part, il constitue un premier début de formation professionnelle, ce qui a fait suggérer l'idée d'imputer sur l'apprentissage le temps consacré au préapprentissage.

Cette éducation manuelle générale assez variée et assez souple permet aux ouvriers de profiter au maximum des circonstances et de gagner toujours leur vie quelles que soient la situation et l'orientation générale de l'industrie. Les transformations et les fluctuations croissantes qui caractérisent la production moderne rendent de plus en plus nécessaire une préparation professionnelle polytechnique.

Cette méthode a l'immense avantage de donner confiance aux jeunes en leur prouvant que, dans tous les métiers, il est facile de s'adapter rapidement et écartent d'eux la hantise du chômage.

Pour ces raisons, le préapprentissage trouvera à l'avenir son application dans le cadre de l'instruction tant générale que professionnelle de la jeunesse.

TROISIÈME PARTIE

Les méthodes

TROISIÈME PARTIE

Pour orienter un enfant vers la profession où il aura le plus de chances de réussir, il faut connaître trois choses :

a) la structure physique et psychique de l'individu ;

b) les exigences professionnelles des différents métiers ;

c) l'état du marché du travail.

La quatrième et la sixième partie de cet ouvrage seront consacrées respectivement à l'étude de la profession et au placement ; dans les pages qui suivent nous décrirons succinctement les deux méthodes de détermination des aptitudes employées actuellement en orientation professionnelle : la méthode empirique et la méthode scientifique.

Section Préliminaire
La méthode empirique.

Dès qu'il s'est agi de pratiquer l'orientation professionnelle et, avant l'emploi de toute méthode à prétention scientifique, les expérimentateurs, pour juger les aptitudes du sujet et pour lui donner un conseil professionnel éclairé se sont attachés à réunir un grand nombre de renseignements. Renseignements d'une part sur l'individu (fournis par les fiches [1] établies par l'instituteur, le médecin, l'assistante

1. En étudiant le rôle des collaborateurs de l'orientation professionnelle, nous avons reproduit un exemplaire de chaque sorte de fiches. Les fiches réunies par le bureau d'orientation professionnelle du Secrétariat Général à la Jeunesse, ont montré l'extrême variété de types utilisés dans les centres. Il s'avère nécessaire de généraliser l'emploi d'un jeu de fiches dont l'uniformité permettrait d'utiles comparaisons statistiques.

sociale, le chef du mouvement de jeunesse, le moniteur de préapprentissage et par l'entretien de l'orienteur avec le sujet) et d'autre part, sur les métiers (enquêtes dans les ateliers et les usines).

Les collaborateurs de l'orientation professionnelle examinent l'enfant d'un point de vue particulier et le conseiller d'orientation centralise et interprète les jugements qu'ils ont formulés. Puis de la comparaison des résultats de l'examen psycho-physiologique du sujet avec les exigences de la profession et l'état du marché du travail, il essaie de tirer les conclusions qui lui permettront de donner le conseil attendu. La méthode empirique offre de grands avantages grâce à la somme considérable de renseignements précieux qu'elle parvient à amasser, mais ne présente pas aux yeux de certains chercheurs contemporains, toutes les garanties d'objectivité désirables.

CHAPITRE PREMIER

APERÇU SUCCINCT DE LA MÉTHODE SCIENTIFIQUE[1]

Depuis la fin du XIXe siècle, un très fort mouvement s'est produit, d'origine américaine, pour substituer aux moyens d'investigation psychologique purement empiriques, une méthode scientifique.

En 1890, aux Etats-Unis, Cattell propose de déterminer la physionomie mentale d'un individu à l'aide d'un certain nombre d'épreuves qu'il appelle *mental tests*. Ce système de prospection et de mesure des aptitudes détermina un véritable enthousiasme, l'invention des psychologues se donna libre cours et les tests se multiplièrent. En 1896, Binet et Henry écrivent dans *L'Année psychologique*[2] un article dans lequel ils reprochent à leurs devanciers d'avoir donné dans les tests mentaux, une place démesurée à la détermination des processus psychiques inférieurs et d'avoir complètement négligé les processus supérieurs qui sont cependant bien plus susceptibles de caractériser un individu. Et, en 1905, Binet, en collaboration avec le docteur Simon publie

1. Consulter : CLAPARÈDE, *Comment diagnostiquer les aptitudes chez les écoliers*, Paris, Flammarion, 1933 ; WALLON, *Principes de psychologie appliquée*, Armand Colin ; DECROLY et BUYSE, *La pratique des tests mentaux*, Paris, Alcan ; Raoul HUSSON, *Principes de métrologie psychologique*, Paris, Hermann et Co, éditeur.

2. Cité par CLAPARÈDE, *Comment diagnostiquer les aptitudes chez les écoliers*, *op. cit.*

une échelle métrique de l'intelligence qui fournit le moyen de diagnostiquer en années et même en mois le retard ou l'avance intellectuelle d'un enfant[1]. L'œuvre de Binet et Simon marque une date importante dans l'histoire de la méthode des tests. Leur grand mérite a été d'établir, les premiers, des tests gradués et d'orienter ainsi les recherches dans une voie féconde. Un test, en effet, est avant tout un instrument de mesure et n'a de valeur que s'il est étalonné.

La méthode des tests a été développée d'autre part par un grand nombre de psychologues parmi lesquels nous citerons Kraepelin et Stern en Allemagne, Decroly en Belgique, de Sanctis à Rome, Rossolimo à Moscou, Heymans à Grenoble. Plus près de nous encore Spearman, Pearson, Thomson, Brown, modifiant ces mêmes moyens, ont tenté de les appliquer à l'examen des aptitudes.

Les progrès de cette partie de la psychologie permirent d'abord le perfectionnement de multiples sciences : psychiâtrie, pédagogie, psychologie criminelle, etc... Puis on en vint, au commencement du xx^{e} siècle, à appliquer cette méthode au travail humain. C'est là l'objet de la psychotechnique. Il faut attribuer l'initiative de ce mouvement, en 1911, au savant germano-américain Munsterberg, professeur à Harvard University. Viennent ensuite Lahy, directeur du laboratoire de psychologie de l'Ecole des hautes études de Paris, Lipmann, directeur de l'Institut pour la psychologie appliquée à Berlin, Christiaens, fondateur de l'Office intercommunal d'orientation professionnelle de Bruxelles, etc...

La guerre favorisa le développement de la psychotechnique. En Europe, des laboratoires pour la sélection des pilotes aviateurs furent organisés à Paris, à Bruxelles, à

1. A un adolescent de 15 ans, Binet fait répéter de mémoire 7 chiffres, trouver 3 rimes à un mot, répéter une phrase de 27 syllabes, interpréter une gravure, résoudre un problème psychologique dont voici un exemple : Doit-on juger une personne d'après ses actes, plutôt que d'après ses paroles.

Turin, à Hambourg. Aux Etats-Unis, pour permettre d'instruire rapidement une armée montée de toutes pièces, l'orientation et la sélection furent appliquées sous la direction d'une commission de sept psychologues parmi lesquels Yerkes et Bingham, à 1.550.000 soldats.

Après la guerre, la réadaptation des mutilés, le souci d'employer au mieux les forces productives ont stimulé les recherches et les applications psychotechniques.

Section I

Objet de la psychotechnique et classification des tests.

La tâche première du psychotechnicien, voulant découvrir l'aptitude d'un individu pour un travail donné est de déterminer d'une façon complète et exacte les fonctions sensorielles, psychomotrices et psychiques, qui président à l'exécution de ce travail.

Dans ce but différents procédés sont employés parmi lesquels M. Lahy cite notamment[1] :

1° des enquêtes menées auprès des techniciens de la profession ;

2° la pratique de la profession ;

3° l'étude statistique des accidents professionnels et de leurs causes ;

4° l'étude des phénomènes internes, tant physiologiques que psychologiques qui se passent dans l'organisme humain à chaque instant du travail professionnel.

5° l'analyse graphique des gestes professionnels.

C'est ainsi que M. Lahy a étudié sur place le fonctionnement des postes sémaphoriques, les cabines de triage et les cabines de gare à grande circulation de la Compagnie des

1. *La sélection psycho-physiologique des travailleurs*, Dunod, Paris, 1927.

Chemins de fer du Nord. Il a observé pendant plusieurs semaines les aiguilleurs en fonction et a pu ainsi noter les fonctions mentales et psychomotrices mises en œuvre dans cette profession.

Voici l'analyse du travail de l'aiguilleur. — M. Lahy a isolé dans la profession d'aiguilleur la mise en action des fonctions suivantes[1] :

1° intelligence ;
2° attention diffusée et vigilance ;
3° mémoire immédiate, d'association, d'évocation, sous les diverses formes : auditives, visuelles, topographiques et cinétiques ;
4° visualisation ;
5° rapidité des décisions et des mouvements ;
6° sang-froid ;
7° résistance à la fatigue mentale et physique ;
8° aptitude à la simultaniété mentale.

Les principales fonctions mentales et psychomotrices déterminees, le psychotechnicien choisit un ou plusieurs tests destinés à les déceler et à les mesurer.

Un test, écrit Lahy[2] est « une épreuve d'examen psychologique permettant d'apprécier une aptitude par la mesure des résultats fournis par le sujet. L'épreuve est constituée par une tâche que le sujet doit accomplir dans des conditions rigoureusement fixées ».

On peut, d'une façon générale, ranger les tests selon diverses classifications dont nous donnons ci-après les plus importantes :

1° suivant la forme de la réponse sollicitée du sujet on distingue :

1. Raoul Hüsson, *Principes de métrologie psychologique*, Hermann et Cie, éditeurs, Paris.
2. Lahy, ouvrage cité.

a) les tests muets (résolus par des mouvements) ;
b) les tests verbaux (réponse orale) ;
c) les tests écrits ;
d) les tests d'appareils (réponse donnée par un appareil gradué enregistreur) ;

2° la forme de l'examen permet de distinguer le test individuel (appliqué à un sujet isolé) du test par groupe (appliqué à plusieurs sujets à la fois), du test collectif (où les personnes d'un groupe sont examinées une à une, mais simultanément) ;

3° Si les différences de réussite dans le test varient en fonction de l'âge du sujet, on a un test d'âge mental, si elles varient suivant les aptitudes, sans que l'âge n'intervienne, on a un test d'aptitude.

4° Les tests, de quelque nature qu'ils soient, se classent en analytiques et en synthétiques suivant qu'ils sont sensés solliciter des aptitudes isolées nécessaires à l'exécution d'une tâche où l'ensemble des aptitudes mises en jeu.

5° Suivant le but poursuivi, on range également les tests en deux grandes catégories : les tests d'intelligence et les tests d'appropriation qui ont pour but de rechercher le degré d'appropriation du sujet à une tâche déterminée, le plus souvent professionnelle [1].

6° On oppose enfin les tests professionnels aux tests psychologiques. Cette classification a une importance particulière en orientation professionnelle.

Les tests professionnels se subdivisent en tests synthétiques qui imitent le travail même qu'il s'agit d'accomplir et en tests analytiques qui résultent de la décomposition de la profession en actes élémentaires.

Le procédé des tests professionnels est séduisant mais difficile à employer. Ce que l'on demande à un test quand le

1. Voir *Principes de métrologie psychologique* de Raoul Husson. Hermann et Cie, éditeurs, Paris.

sujet est un enfant, écrit Claparède[1] « ce n'est pas seulement un diagnostic, mais un pronostic. S'il fallait, pour conseiller à un jeune homme de se lancer dans l'horlogerie qu'il sache déjà faire une montre, le conseil ne servirait plus à grand chose » et ajoute l'auteur « comme il est pratiquement impossible de faire exécuter des épreuves se rapportant aux centaines et aux milliers de professions existantes, on est conduit à déterminer certaines facultés générales, dont dépendent les aptitudes aux diverses professions. Cet enfant est-il du type pratique, ou du type abstrait, ou littéraire ? A-t-il de la mémoire ? Est-il adroit de ses mains ? A-t-il de la persévérance ? A-t-il de l'imagination créatrice ? etc... ».

Section II

Examen des différentes fonctions psychophysiologiques et psychologiques par la méthode des tests.

Les tests permettent de déterminer et de mesurer :

a) Les aptitudes sensorielles : acuité et finesse de perception de la vue, de l'ouïe, du goût, de l'odorat, du toucher.

b) Les aptitudes psychomotrices : l'habileté des mouvements, l'aptitude à exercer certains gestes, la présence d'esprit, la vitesse de décision dans les situations difficiles, l'aptitude à réprimer les actions involontaires.

c) Les aptitudes intellectuelles : intelligence globale et ses composantes, compréhension, critique, invention, logique, élocution, etc..

On trouvera des exemples de tests susceptibles de déceler ces trois ordres d'aptitudes dans l'ouvrage du docteur Claparède : *Comment diagnostiquer les aptitudes des écoliers.*

1. *Comment diagnostiquer les aptitudes chez les écoliers*, docteur CLAPARÈDE, Flammarion.

Nous ferons ici, une plus large place aux tentatives faites pour déterminer le caractère par la méthode des tests.

L'importance du caractère dans l'exercice de la profession est en effet très grande, la réussite dans la profession dépend notamment dans une large mesure de la volonté du sujet. Celle-ci peut suppléer en partie de l'insuffisance de l'aptitude naturelle (l'exemple de Démosthène est devenu classique). Inversement, l'instabilité et la versatilité sont une cause d'échec même en dépit d'aptitudes mentales suffisantes. La réussite ou l'échec dans la vie professionnelle dépendent également de qualités telles que l'honnêteté, la sincérité, la bienveillance et d'autres encore. Aussi il serait nécessaire de faire un inventaire des traits de caractère réclamés par chaque profession. La conférence internationale de psychotechnique a Utrecht a signalé toute l'urgence de l'établissement de cette « caractérologie professionnelle ». Le conseiller d'orientation ne dispose à l'heure actuelle que de vagues données éparpillées dans les monographies professionnelles. Mais connaître le caractère des professions ne suffit pas. Il faut encore et surtout connaître celui des candidats. A cette fin, trois méthodes sont employées dans les centres d'orientation professionnelle : le questionnaire, l'observation du candidat pendant les épreuves psychotechniques et enfin des tests spéciaux.

La méthode du questionnaire employée dans de nombreux centres, ne donne pas beaucoup de résultats. Notamment, il est difficile de supposer qu'un sujet dévoilera ses défauts aussi facilement au conseiller d'orientation. A la question habituelle dans ces fiches : êtes-vous habituellement franc ? Il est certain qu'un menteur répondra : oui !

L'observation du candidat pendant les épreuves psychotechniques est plus fructueuse. Si l'orienteur fait subir à l'adolescent quelques tests d'aptitude , des tests de mécanique, ou des tests muets d'intelligence par exemple, l'attitude de ce dernier, pendant ces épreuves peut fournir

quelques renseignements utiles au point de vue de son caractère. L'expérimentateur peut ainsi noter le courage du candidat, sa façon de travailler méthodiquement ou sans plan et comment il réagit en présence des difficultés.

Des tests ont été imaginés dans le but direct de déterminer le caractère du sujet.

Parmi de nombreux traits de caractère, Decroly[1] a choisi pour l'examen, comme étant les plus spécifiques les sept suivants : la persévérance, la rapidité, la décision, l'esprit de domination, la vanité, la prudence, l'honnêteté. L'auteur propose une série de tests pour chaque qualité en question, nous en citerons quelques exemples à titre d'illustration :

Persévérance : le test de comptage d'épingles dissimulées dans du son, le test d'attention de Toulouse.

Rapidité de décision. — Libeller un télégramme, dont le sujet est donné.

Vanité. — Faire désigner dans une liste d'ouvrages, comportant des titres fictifs, ceux lus par le sujet.

Honnêteté. — L'épeuve, utilisée par M. May et M. Harishonne, consistant à comparer les notes méritées par les élèves avec les cotes qu'ils s'attribuent, lorsqu'on leur laisse l'occasion de se coter eux-mêmes sans qu'ils se croient contrôler.

Certains tests visent à déterminer les opinions et les conceptions morales de l'enfant ; on fait, par exemple classer par ordre de gravité une série de délits ou bien on demande d'indiquer ce qu'il convient de faire dans certaines situations exposées[2], mais bien souvent ces tests moraux mesurent plus l'intelligence et le degré d'instruction civique. La rectitude du jugement moral, en présence des situations imaginées est une fonction intellectuelle qui, justement

1. *Contribution à l'étude du caractère*, « *Journal de psychologie* », 1929, cité dans le *Bulletin de l'Institut National de l'orientation professionnelle.*
2. Voir des exemples de ces tests dans l'ouvrage précité de CLAPARÈDE.

parce qu'elle ne fait pas intervenir l'affectivité, ne permet pas de tirer de conclusions sur la conduite réelle.

Quelle est la valeur et le rôle que l'on peut attribuer aux tests de caractère dans les examens d'orientation professionnelle. Les tests de caractère sont moins au point que les tests d'intelligence. Ils sont encore très imparfaits. Aussi sur ce point, toutes les sources de renseignements doivent être utilisées qui permettent de compléter le dossier de l'enfant. L'orienteur est obligé de faire largement usage des méthodes d'observation et d'utiliser le jugement des éducateurs de l'enfant.

CHAPITRE II

LA MÉTHODE DES TESTS ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

M. Lahy signale que « le désavantage réel des tests réside dans l'illusoire facilité de leur application. Maniés par des mains de non psychologues ils constituent un outillage dangereux »[1]. Cette méthode exige en effet beaucoup de qualités de celui qui l'applique et surtout une connaissance approfondie de l'homme et des indices extérieurs de son psychisme.

Il est un certain nombre de difficultés inhérentes à la méthode des tests qui en rendent l'application difficile en orientation professionnelle.

Les trois principales sources d'erreurs proviennent de :

a) la technique de l'épreuve, de l'examinateur, du sujet examiné.

a) *Source d'erreurs provenant de l'épreuve.*

Les aptitudes sont complexes et mettent en jeu plusieurs fonctions psychiques. Aussi, dans bien des cas, les résultats d'un test sont de signification douteuse ; par exemple, le test de barrage de lettres[2] fait intervenir à côté

1. *Les fondements scientifiques de la psychotechnique*, « *L'hygiène mentale* », nº 10, 1932, Douin, Paris, cité dans Raoul Husson, *op. cit.*

2. Le test de Toulouse et de Piéron est considéré comme le test type de barrage de lettres. Il est composé de 1.600 signes répartis en 40 lignes. Ces signes sont de huit sortes différentes. On demande au sujet d'en barrer uu ou deux ou trois ou quelquefois quatre.

de l'attention, des réactions motrices, l'entrain au travail, l'automatisation, etc... Avant d'appliquer les épreuves il faut donc bien s'assurer qu'elles conduisent à la réaction en vue de laquelle elles ont été proposées.

On ne saurait en outre analyser la personne humaine en testant des aptitudes isolées. La personne humaine n'est pas, selon l'expression de Stern [1], une mosaïque d'éléments juxtaposés, mais un tout. Comme nous l'avons déjà vu au chapitre précédent, l'orienteur n'arrive que difficilement par cette méthode à se rendre compte du caractère du sujet. La partie la plus riche de la personnalité de l'individu lui échappe donc.

b) *Source d'erreur due à l'examinateur*, l'interprétation des résultats des tests varie avec les expérimentateurs.

Mlle Descœudres [2] a eu l'idée de soumettre cette question d'évaluation à l'expérience. Elle a remis à 24 personnes (psychologues et étudiants) 154 réponses données par des enfants à 3 questions de Binet et Simon.

Les résultats ont montré une énorme variabilité d'appréciation. Sur ces 154 réponses, un des juges, le moins sévère, en a noté 106, soit 68% comme bonnes, un autre, le plus sévère, n'en a retenu que 54, soit 33%. Exactement entre ces degrés extrêmes d'appréciation se trouve le Docteur Simon, qui avait participé à l'expérience et qui a regardé 79 réponses comme bonnes ce qui fait 50%.

c) *Une source d'erreurs importante* et non la moindre provient du sujet examiné. Chez un individu donné, le

1. Stern. *Personlichkeitforschung und Testmethode*, « *Conférence internationale de Psychotechnique* », Paris, 1927, p. 39, cité dans Claparède, *op. cit.*

2. Ostwald, dans son livre sur *Les Grands hommes*, a fait à cet égard des réflexions qui méritent d'être rappelées : « En ce qui concerne la psychologie expérimentale scientifique et l'art pratique de comprendre les hommes et de les manier correctement « Les résultats de la première, qui semblent faciles à atteindre, ont accumulé une masse énorme de faits d'observation sur les vitesses de réaction, etc., mais tout cela n'a, pour ainsi dire, aucune utilité, s'il s'agit, d'une façon générale de connaître et de juger les hommes ! ».

rendement d'une faculté mentale varie sous l'influence de nombreuses circonstances : moment de la journée, humeur, entrain, fatigue[1]... Claparède au cours de diverses expériences faites sur les mêmes écoliers a pu constater qu'un sujet qui s'est classé une fois parmi les premiers, peut fort bien à une seconde épreuve se trouver en queue de série.

Autre grave inconvénient de cette méthode, une expérience psychotechnique momentanée ne permet pas de déceler un facteur d'une extrême importance, l'éducabilité, la perfectibilité du sujet. Certains adolescents qui réussissent mal la première fois une épreuve, la réussissent mieux que leurs camarades après entraînement. L'apprentissage ou l'exercice du métier peuvent développer une aptitude qui ne s'était pas révélée lors de l'examen.

La comparaison entre le classement des sujets effectuée d'une part, d'après les résultats des tests, et d'autre part, d'après leur rendement professionnel a parfois fait ressortir des différences notables entre les résultats de ces deux procédés d'appréciation.

Le bulletin de juillet 1931 de l'Institut National d'orientation professionnelle relate qu'en Amérique une expérience a été faite pour étudier les caractéristiques des chefs de rayon d'un grand magasin. Or le niveau d'intelligence ainsi que le degré d'instruction d'après les tests se sont révélés inférieurs dans le groupe des employés qui avaient été jugés les meilleurs par leurs chefs.

Les tests sont loin d'avoir atteint le degré de sûreté suffisant qui leur permettrait de se passer, pour apprécier les aptitudes du sujet, d'autres sources d'information. Les promoteurs de cette méthode affirment eux-mêmes, que les résultats obtenus sont encore très modestes et que leur système ne saurait être appliqué à tous les phénomènes de la vie de l'individu. Selon Claparède, le test idéal doit répondre

1. Enquête cité dans CLAPARÈDE, *op. cit.*

à 18 désidératas[1]. Les tests sont loin de réunir toutes ces qualités.

Pour toutes les raisons que nous venons d'énumérer, aucun centre d'orientation professionnelle, en France, ne préconise la méthode des tests, comme base de diagnostic psychologique.

Au cours de l'année 1937[2], sur 69 organismes départementaux, 14 offices font seulement usage des tests[3]. Les conseillers d'orientation leur préfèrent les méthodes empiriques et en particulier celles de l'orientation au cours du préapprentissage qui donne le maximum de sécurité et de garantie. Les tests ne sont employés que dans les cas difficiles ou douteux et comme vérification de l'observation directe faite par les différends collaborateurs de l'orientation professionnelle : famille, instituteur, médecin, assistante sociale, chefs des mouvements de jeunes, moniteur de préapprentissage.

1. Claparède, *op. cit.*
2. *Bulletin du ministère du Travail*, 45e année, n° 7, 9 juillet-septembre 1938, p. 269-273.
3. 19 possèdent un matériel scientifique composé principalement de housses médicales, d'appareils de mesure et de tableaux de vision. Certains centres ont des appareils plus perfectionnés, oscillomètre, dynamomètre, grille de Laugier et Bonardel.

CHAPITRE III

FORMATION DES ORIENTEURS

Le succès de l'orientation professionnelle dépend entièrement de la personne de l'orienteur. Une bonne organisation de l'office et des méthodes de travail éprouvées ne sauraient suppléer à son manque de connaissances surtout à son manque d'aptitudes.

Le champ d'activité de l'orienteur ne se restreint pas à la seule consultation d'orientation. Il doit nouer et maintenir des relations avec les milieux et les personnes les plus diverses : parents, personnel enseignant, inspecteur du travail, directeur de l'Office de placement, dirigeants des groupements professionnels et des associations professionnelles etc... En outre, pour servir la cause de l'orientation professionnelle il est souvent appelé à faire des conférences, à rédiger des articles pour les journaux, des tracts de propagande etc...

1) *Formation.*

Les sciences que l'orienteur doit particulièrement approfondir peuvent se classer sous trois rubriques qui correspondent aux trois parties essentielles de sa tâche :

1° recherche des aptitudes du sujet : psychologie, pédologie, psychiatrie, physiologie, pathologie ;

2° étude des exigences du métier : philosophie du travail, monographies professionnelles ;

3° étude du marché du travail : économie politique, économie sociale, statistiques.

2) *Recrutement.*

Une culture étendue ne servirait à rien, si l'orienteur ne possédait pas les qualités morales et intellectuelles indispensables à l'exercice de sa fonction : intuition, objectivité, tact, autorité morale, maturité d'esprit. Il n'est pas jusqu'à certaines aptitudes physiques que l'orienteur devra posséder : mine avenante, ton agréable, etc... Cet ensemble de conditions est d'autant plus nécessaire qu'en France, la méthode empirique d'observation de l'enfant est la plus usitée et la plus productive. On l'a vu, l'emploi de la méthode scientifique ne permet pas à lui seul d'arriver à une solution complète du problème que pose l'orientation professionnelle de l'individu.

La sélection des candidats orienteurs s'impose donc avant leur entrée à l'école de formation.

En France, le recrutement actuel ne se fait pas d'une façon générale parmi les professionnels mais parmi les étudiants, les instituteurs et les médecins. Cependant, pour beaucoup, il semble indispensable que l'orienteur ait exercé une profession avant de se consacrer uniquement à l'orientation. A l'appui de cette opinion ces auteurs avancent que le conseiller d'orientation ne présente toute garantie pour le bon accomplissement de sa mission que s'il a l'expérience de la vie professionnelle que donne seule la connaissance approfondie d'un métier. Ainsi en Allemagne, l'exercice pendant au moins 5 ans d'une profession est envisagée comme très désirable. L'orientation professionnelle est pratiquée aux Etats-Unis d'Amérique surtout par

des hommes et des femmes qui ont exercé préalablement une carrière sociale ou administrative.

Au Congrès international d'orientation professionnelle de Toulouse, on s'est demandé si les orienteurs devaient être recrutés dans le personnel enseignant ou dans le personnel médical. A notre avis, ce problème n'a pas une grande importance car ce qui importe pour le recrutement des conseillers, ce n'est point tant le milieu professionnel ou social d'où ils proviennent que leurs valeurs morales, intellectuelles, techniques. De plus en plus, bon nombre de candidats ou de candidates à cette nouvelle carrière s'y préparent directement.

3) *L'Institut national d'orientation professionnelle.*

En France, pour former les conseillers d'orientation professionnelle, un Institut National dE'tude du Travail et d'Orientation Professionnelle a été créé à Paris à la fin de 1928, par MM. Fontègne, Laugier et Piéron. Cet établissement a été reconnu d'utilité publique par un décret, en date du 25 juin 1930, pris sur la proposition du sous-secrétaire d'Etat à l'enseignement technique.

L'admission au cours est prononcée, après examen des titres du candidat, par le conseil de direction. La durée des cours fut fixée d'abord à deux ans puis ramenée à 1938 à un an. En 1939 et en 1940, en raison des événements, les sessions furent réduites à 4 mois. Les cours ont lieu matin et soir et sont par conséquent exclusifs de toute autre occupation.

A dater du 1er octobre 1941, l'enseignement de l'Institut sera porté à trois ans et comportera le même programme, mais réparti sur un nombre beaucoup plus considérable de leçons. La troisième année sera réservée exclusivement aux travaux personnels, stages, enquêtes de documentation et aux applications pratiques.

En dehors des cours, les élèves doivent suivre les conférences organisées par les Comités de patronage des apprentis de chaque arrondissement de Paris. Ils font également des stages pratiques dans les centres d'orientation professionnelle : l'Institut offre donc les moyens d'une préparation très complète.

Les cours et les conférences portent sur les matières suivantes : psychologie, physiologie, pédologie, pathologie, psychiatrie, statistique, économie politique, technique des métiers, organisation de l'orientation professionnelle, rôle de la documentation dans un service d'orientation professionnelle.

Les élèves qui ont suivi avec assiduité les enseignements théoriques et pratiques sont admis à suivre les épreuves finales pour l'obtention du diplôme de conseiller d'orientation.

Les épreuves comportent :

1° Trois compositions écrites d'une durée de 2 heures chacune et portant sur les matières suivantes : psychologie, physiologie, économie politique, organisation de l'orientation professionnelle.

En dehors de l'enseignement normal, des cours de perfectionnement, sous forme de courtes sessions de 15 jours, ont lieu pour les personnes appelées à la pratique de l'orientation professionnelle. Des bourses peuvent être allouées aux praticiens désireux de suivre ces « quinzaines provinciales de l'orientation professionnelle ».

Les conseillers d'orientation professionnelle peuvent utilement parfaire leur culture en suivant les cours de l'Institut psychologique de la Sorbonne et notamment :

— le cours et les travaux pratiques consacrés à la psychologie appliquée, à l'orientation professionnelle, à la psychométrie.

— le cours de psychotechnique appliqué à l'orientation professionnelle.

A côté de l'école de formation, l'Institut national d'orientation professionnelle comprend deux autres services importants : un centre de documentation et un laboratoire de recherches.

Le centre de documentation rassemble et diffuse les données relatives à l'orientation professionnelle. *Le bulletin mensuel* de l'Institut est le seul périodique consacré à l'orientation professionnelle.

Plusieurs laboratoires sont attachés à l'Institut pour étudier les divers problèmes psycho-biologiques que posent l'orientation et la sélection professionnelles : laboratoire de physiologie du travail, laboratoire d'organisation du travail, laboratoire de psychologie appliquée et laboratoire de psycho-biologie de l'enfant.

4) *Le personnel des centres d'orientation professionnelle.*

En France, le problème de la formation des orienteurs est loin d'être résolu, car malgré l'activité de l'Institut national d'orientation professionnelle, les services d'orientation professionnelle ne disposent pas encore du personnel spécialisé qui leur est nécessaire. La fonction de conseiller d'orientation est assumée le plus souvent par des instituteurs, des directeurs d'Offices de placement, des inspecteurs de l'Enseignement technique qui ne peuvent lui consacrer que leurs très rares loisirs.

Malheureusement, des amateurs même plein de bonne volonté, ne peuvent assurer une tâche aussi délicate que l'orientation professionnelle. De plus en plus, on se rend compte que le travail de l'orienteur est une profession déterminée à laquelle doit correspondre une formation spéciale.

Une statistique de 1939, établie par le président de l'Amicale des Anciens élèves de l'Institut national, montre toute la gravité de cette situation :

Les cours de l'Institut ont commencé en 1928 [1]. Il y a donc eu à ce jour onze promotions.

Celles-ci comprennent 176 diplômés dont 3 sont décédés. Sur ces 173 on en dénombre :

30 de nationalité étrangère,
143 de nationalité française.

Les 143 français se répartissent en 104 femmes et 39 hommes.

Au point de vue professionnel, les 39 hommes français appartiennent : 20 à l'enseignement,
2 au culte,
5 aux professions libérales,
3 aux professions industrielles,
et 9 *seulement exercent réellement l'orientation professionnelle.*

Quant aux 104 femmes elles se répartissent ainsi :
22 à l'enseignement,
24 aux services sociaux,
une trentaine aux carrières libérales ou sont en instance de situation. *Enfin une trentaine également pratiquent effectivement l'orientation professionnelle.*

Il ressort de cette statistique sommaire que sur 173 diplômés *une quarantaine seulement exercent la profession d'orienteurs,* compte non tenu de 3 femmes de nationalité étrangère.

On comptait donc en 1939, pour assurer le fonctionnement des 106 centres d'orientation professionnelle, 40 conseillers diplômés.

Situation d'autant plus critique qu'aux termes de l'article 8 du décret-loi du 24 mai 1938, après une période transitoire de trois ans, les adolescent de 14 à 17 ans, désireux d'être embauchés dans une entreprise industrielle ou commerciale devront être obligatoirement munis d'un certificat d'orientation professionnelle. Les centres seront donc appelés incessamment à examiner la presque totalité des jeunes gens qui, de l'école primaire passent dans la vie professionnelle. Or, sans conseiller d'orientation profes-

1. *Bulletin de l'I.N.O.P.*, septembre-octobre 1939.

sionnelle qualifié, il leur sera bien difficile de remplir leur mission.

5) *Le centre de formation d'orienteurs de Clermont-Ferrand.*

C'est pour cette raison que le Secrétariat Général à la jeunesse, conformément à la loi du 3 novembre 1940 (*J. off.*, du 16 novembre 1940) qui lui a confié l'orientation professionnelle, s'est attaché à former le personnel spécialisé nécessaire au bon fonctionnement des centres, en organisant à Clermont-Ferrand un centre de formation d'orienteurs.

Tirant partie des expériences accumulées, depuis 1928, par l'Institut National d'orientation professionnelle, l'enseignement de ce centre de formation s'attache tout particulièrement à utiliser le côté pratique de la psychologie, de la physiologie, de l'économie politique et de la statistique.

Le programme met en effet en valeur une étude clinique de l'homme, la caractérologie, la méthode des tests, l'étude du marché du travail, la recherche et l'utilisation des statistiques.

Des travaux pratiques initient les élèves à l'utilisation des tests et les prépare à l'exercice de leur activité future.

Sur près de 400 candidats qui se sont présentés, 25 seulement ont été retenus pour suivre les cours des professeurs spécialisés des Universités de Strasbourg et de Clermont-Ferrand.

Les conditions d'admission étaient beaucoup plus sévères qu'à l'Institut d'orientation professionnelle. Les candidats devaient être âgés de plus de 25 ans et de moins de 40 ans, être titulaires d'une licence ou d'un diplôme équivalent, ne pas être exclu comme Israelite de l'accès ou de l'exercice des fonctions publiques par la loi du 3 octobre 1940 et en outre subir les épreuves d'un examen de sélection.

En étudiant le statut juridique de l'orientation professionnelle nous verrons que le recrutement des secrétaires départementaux, des directeurs des centres obligatoires ou facultatifs a été strictement réglementé par les décrets du 18 février 1939 et du 6 avril 1939. Ces textes exigent du personnel des services de l'orientation professionnelle de sérieuses garanties de moralité et de compétence.

QUATRIÈME PARTIE

Etude de la profession

QUATRIÈME PARTIE

Pour faire judicieusement de l'orientation professionnelle, il faut connaître les professions d'une façon approfondie. Selon M. Fontègne[1], l'orienteur devra les étudier à trois points de vue :

« *a*) Au point de vue technique :

— « analyser chaque geste quant à sa forme, sa direction son amplitude, sa durée, son appropriation à un but déterminé,

— « analyser chaque attitude nécessaire à l'exercice de cette profession, en vue de déterminer ceux des mouvements qui sont strictement indispensables, tant en ce qui concerne la quantité que la qualité du rendement : suppression de ceux qui sont superflus et, par suite, diminution certaine de la fatigue ; mise en valeur de ceux qui contribueront à caractériser l'habileté, la supériorité professionnelle d'un individu,

— « étudier la structure des outils dont le maniement est exigé : leur forme, leur poids, leur spécialisation, leur possibilité d'adaptation aux forces physiques et intellectuelles de l'individu qui aura à s'en servir, ainsi qu'aux conditions du travail... ;

« *b*) Au point de vue économique :

— « supputer les probabilités de développement ou de décadence, les chances d'avenir de ce métier,

1. Fontègne, *Le problème de l'orientation professionnelle ; ses applications aux professions de la maçonnerie ; essais de psychologie professionnelle, B.I.N.O.P.*

— « en déterminer, autant que possible le coefficient de chômage,

— « souligner la forme et les conditions de l'apprentissage (offres et demandes), genre d'exploitation, spécialisation, travaux qualifiés et non qualifiés, préapprentissage, forme et durée de l'apprentissage, etc...).

— « noter la progression des salaires (apprenti, compagnon, maître),

— « en relever les inconvénients possibles, tant au point de vue hygiénique qu'au point de vue moral (accidents du travail, maladies professionnelles, fatigue, etc...) ;

« *c*) Au point de vue psychologique :

— « déterminer le plus exactement possible les fonctions psychologiques que met en jeu la processus de travail du métier (attention, jugement, mémoire, imagination, etc...),

— « caractériser très nettement quelle forme de ces fonctions psychologiques conduit à la supériorité professionnelle,

— « faire ressortir quelle qualité morale et sociale sont indispensables pour l'exercer convenablement,

— « bref, établir la liste des aptitudes, tant physiques qu'intellectuelles, tant morales qu'artistiques, ou sociales qui sont nécessaires pour arriver à l'optimum de rendement dans le minimum de temps raisonnable et le minimum de fatigue, avec le maximum de joie au travail ».

Et M. Fontègne donne la formule suivante :

« Métier = connaissances + aptitudes + caractère ». Pour bien connaître un métier, il est donc nécessaire :

a) de déterminer la quantité de connaissances absolues tout à fait indispensables pour en assurer l'exercice ;

b) d'établir, aussi rationnellement que possible, dans quelle mesure et jusqu'à quelle limite un des autres facteurs (aptitudes ou caractère) pourrait varier, sans nuire à la valeur du produit ; autrement dit de poser le rapport quantité-qualité ».

Au deuxième Congrés sociologique international, la question de l'étude de la profession a été débattue et le programme suivant, présenté par l'Institut J.-J. Rousseau, fut adopté à l'unanimité :

1° analyse psychologique des professions, et classification d'après les aptitudes qu'elles impliquent.

2° déterminer les aptitudes correspondantes chez les individus ; tester les tests pour savoir s'ils ont une valeur diagnostique et surtout pronostique.

3° étudier le processus de l'apprentissage et l'éducabilité.

4° déterminer l'importance de l'intelligence générale pour chaque profession.

5° *un pronostic d'aptitude ne sera jamais une certitude mais une probabilité* : élaborer les statistiques propres à cette probabilité.

6° unification des mesures pour rendre les psychogrammes ou profils psychologiques comparables entre pays et Offices : la graduation par percentiles semble être jusqu'ici le procédé le plus rationnel et le moins équivoque.

7° chaque homme à sa place, tel est l'intérêt social et général. Les professions doivent être distribuées selon les mérites, d'où la nécessité de baser solidement la technopsychologie et l'orientation professionnelle ».

Section I

Sources d'information pour la description du métier.

Pour la rédaction des monographies, en dehors des questionnaires remplis par les représentants des professions, plusieurs sources d'information peuvent être utilisées :

1° L'observation des ouvriers et, notamment l'utilisation des chronométrages. Ces études ont été entreprises

1. Réuni à Vienne du 1er au 8 octobre 1922.

initialement en vue d'une meilleure organisation du travail pour augmenter la productivité de l'ouvrier. Pour analyser les gestes du travailleur, les procédés d'enregistrement graphique, photographique, cyclographique cinématographique (notamment au ralenti) sont employés. Ces procédés appliqués à des ouvriers de qualité professionnelle inégale permettent de déceler des différences caractéristiques de comportement et les éléments des aptitudes professionnelles.

2° Ces renseignements sont complétés utilement par les avis et les impressions des techniciens du métier.

« Sur ce point, écrit Mlle Weinberg, ils ne sauraient être supplés par aucune autre source d'information : les attitudes affectives, caractéristiques d'un métier, les sentiments de plaisir, d'ennui, d'orgueil ou d'humilité qu'il entraîne chez ceux qui l'exercent, sont difficiles à connaître autrement que par un contact amical avec ceux qui l'exercent de longue date. Malgré l'importante variabilité de ces réactions affectives qui varient, en effet, d'un individu à l'autre, et pour le même individu, suivant de multiples circonstances d'ordre intérieur ou extérieur on aperçoit, cependant, que plusieurs métiers possèdent en quelque sorte une cote affective particulière ».

3° une autre méthode pour le psychophysiologiste consiste à exercer le métier dont il désire étudier la structure. Il devient maçon ou ajusteur. Mais, ce ne peut être qu'un procédé auxiliaire, d'un emploi évidemment limité. « Il n'échappe pas, en outre, au danger auquel toute introspection se trouve soumise, en particulier, il est dans la nature même de cette méthode d'empêcher ou de réduire les ensembles automatisés qui n'apparaissent généralement qu'après un exercice prolongé du métier et qui ont pour effet d'en transformer assez profondément la nature psychologique »[1].

1. *Bulletin de l'Institut national d'orientation professionnelle*, mai-juin 1938, Mlle WEINBERG.

5° L'étude des variations de la production au cours de la journée de travail et des statistiques relatives aux maladies professionnelles et aux acidents du travail renseigne sur les dangers professionnels du métier, sur le degré d'usure ou de fatigue qu'il entraîne.

Section II

Les monographies.

L'étude systématique des professions est loin d'être au point. De nombreux recueils de monographies ont cependant été publiés, soit par les centres d'orientation professionnelle, soit par les laboratoires de psychotechnique.

Ces monographies ont des valeurs très variables suivant les méthodes employées pour les élaborer. Elles présentent des caractères différents suivant qu'elles sont destinées aux orienteurs eux mêmes ou mises à la disposition des instituteurs, des familles ou des adolescents ou qu'enfin elles servent de moyen de propagande. Elles constituent pour les orienteurs un instrument de travail indispensable ; pour l'instituteur, elles servent de base à une série de causeries et de conférences sur l'orientation professionnelle. Elles donnent enfin aux enfants une idée d'ensemble des nombreuses activités qui s'offrent à eux.

Les monographies à l'usage des éducateurs de l'enfant doivent être essentiellement une source pratique d'informations.

A titre documentaire, voici la monographie du tourneur-mécanicien extraite du recueil édité par l'Office départemental d'orientation professionnelle de Lyon.

TOURNEUR-MÉCANICIEN

I. — *Description sommaire du métier.*

Donner à une pièce de métal, au moyen d'une machine-outil appelée tour, une forme régulière calculée et précise.

La pièce de métal se déplace circulairement devant un outil de coupe se déplaçant longitudinalement pour le tournage cylindrique, perpendiculairement à l'axe du tour pour le surfaçage ou dressage, obliquement pour le tournage conique.

Une année d'apprentissage d'ajusteur doit précéder celui de tourneur.

Un bon ouvrier tourneur doit pouvoir confectionner ses outils, donner un coup de lime.

II. — *Age préférable pour commencer l'apprentissage.*

De treize à quatorze ans.

III. — *Milieu du travail.*

Métier s'exerçant en atelier.

Dangers du métier : Petits accidents à redouter, projection dans les yeux de copeaux de métal, de grains d'émeri, pendant l'affutage.

Coupures, blessures, légères brûlures aux mains, mais qui peuvent toutefois être évitées avec de l'adresse et de la prudence.

IV. — *Aptitudes physiques désirables.*

Bonne santé, force moyenne.
Bonne vue, même dans l'obscurité, compatible avec le port de verres.
Bonne audition (afin de se rendre compte, d'après le bruit, du fonctionnement d'une machine).
Bonne musculature des bras et jambes.
Adresse, agilité manuelle. Ambidextrie souhaitable.
Résistance à la station debout.

V. — *Aptitudes psychologiques et intellectuelles désirables.*

Bonne mémoire des formes.
Bonne mémoire visuelle. Coup d'œil rapide.
Esprit observateur.
Attention concentrée, soutenue.
Prudence. Ordre, soin, application dans le travail.

VI. — *Connaissances scolaires désirables.*

Bonne instruction primaire, complétée si possible par une année de cours supérieur.
Bonnes notions de calcul, géométrie, dessin.
Un ouvrier tourneur à intérêt à suivre, pendant son apprentissage des cours de dessin, géométrie, calcul.

VII. — *Contre-indications prohibitives.*

Métier à déconseiller :
Aux sujets prédisposés aux hernies, varices, pieds plats, à l'épilepsie.

VIII. — *Renseignements économiques.*

Durée de l'apprentissage : trois ans, dont un an comme ajusteur.
Rémunération fréquente aux pièces.
Très peu de chômage. Métier non encombré.
Possibilité à l'ouvrier sérieux d'arriver contremaître, traceur vérificateur.

Section III

La fiche biotypologique pour l'étude des professions.

Pour que l'orientation professionnelle puisse pleinement jouer son rôle il est indispensable que la connaissance scientifique des métiers progresse. Seule, en effet, l'analyse rationnelle du travail humain peut permettre la détermination des capacités exigées pour un genre d'activité donné. De plus en plus, d'ailleurs, les institutions de psychologie appliquée qui font des recherches dans ce domaine particulier en ont publié les résultats sous forme de véritables monographies professionnelles scientifiques. Pour classer commodément les renseignements réunis, pour ne pas omettre d'en recueillir sur tous les points importants, Mlle Weinberg a établi en collaboration avec le Professeur Laugier, un modèle de fiche biotypologique pour l'étude des

professions, qui constitue un instrument de travail commode pour l'établissement des monographies professionnelles. Le nombre des rubriques envisagé dans cette fiche dont on trouvera un exemplaire dans le *Bulletin de l'I.N.O.P.*, ci-dessous cité, peut paraître élevé mais « aucun détail relatif à la constitution du métier ne paraît négligeable lorsqu'il s'agit de l'adaptation de l'homme au travail »[1]. Dans un métier, la tâche professionnelle proprement dite ne constitue pas le seul élément important : les conditions dans lesquelles s'exercent la tâche quotidienne, le régime de vie qu'elle impose, le milieu social qu'elle crée, constituent autant d'éléments importants. « C'est pourquoi les conditions matérielles de l'ambiance professionnelle figurent en bonne place sur la fiche, et de même, les conditions relatives au milieu humain et à l'organisation sociale du travail ».

Les aspects du travail doivent être inclus dans l'étude de la profession, dans la mesure où ils agissent sur l'homme, et où ils comportent des indications et des contre-indications relatives aux aptitudes humaines.

Section IV

Classifications des professions.

Les conseillers d'orientation accompliraient leurs opérations avec beaucoup plus de facilité s'ils possédaient un plan d'ensemble des professions, classées rationnellement, qui marqueraient l'étendue de leur action et qui, en même temps, l'éclairerait.

Les services de la main-d'œuvre et du placement du ministère du Travail disposent d'une nomenclature des professions qui a été extraite du grand tableau dressé par la

1. *Bulletin de l'I.N.O.P.*, mai-juin 1938.

statistique générale de la France et qui comprend 235 numéros classés en 21 groupes généraux[1].

Les 21 groupes sont les suivants : I-II Pêche, forêt, agriculture. — III. Industries extractives. — IV. Industrie de l'alimentation. — V. Industrie chimique. — VI. Caoutchouc papier, carton. — VII Industrie du livre. — VIII Industrie textile. — IX. Vêtement, travail des étoffes, paille, plume, vannerie, sparterie. — X. Cuirs et peaux. — XI. Industrie du bois. — XII. Métallugie et travail des métaux. — XIII. Travaux des métaux fins et pierres précieuses. — XIV. Terrassement, constructions en pierres. — XV. Travail des pierres et terres à feu. — XVI. Manutention, manœuvre. — XVI *bis*. Ouvriers des ports de mer. — XVII. Transports. — XVIII. Commerce de l'alimentation. — XVIII *bis*. Soins personnels. — XIX. Commerces divers. — XX. Professions libérales. — XXI. Services domestiques.

Comme on peut le remarquer, cette classification ne repose pas sur un principe unique mais sur au moins trois principes. Tantôt c'est la matière qui est prise en considération (exemple : cuirs et peaux), tantôt ce sont les besoins que l'objet fabriqué doit satisfaire (exemple : industrie de l'alimentation), tantôt enfin la technique employée (industries chimiques, industries extractives). En orientation professionnelle cette classification peut présenter des inconvénients. Tout d'abord la famille peut croire que, si l'on a conseillé à l'enfant une profession appartenant à un groupe déterminé, l'enfant pourra sans grand dommage, exercer les autres professions de ce groupe. Et c'est loin d'être exact. En effet, un sujet capable de faire un cordonnier ne peut être tanneur ni décharneur. Pour le premier métier la déficience des membres inférieurs n'est pas une contre-indication, alors qu'elle interdit l'exercice

1. Les Allemands ont 14.000 dénominations de professions réparties en 218 genres et 26 groupes.

des deux autres métiers. D'autre part, il est difficile d'assimiler le travail de l'ébéniste à celui du charpentier. Les aptitudes exigées par l'une et l'autre profession sont très différentes.

En outre, ce classement par groupe professionnel n'est pas d'une grande utilité pour l'orienteur.

Une classification des professions correspondant aux différentes facultés et aux fonctions psychophysiologiques qu'elles requièrent de la part de l'individu constitue un instrument de travail incomparablement plus pratique. Voici celle du Docteur Piorkorwski de Berlin, admise à peu près partout et qui sert de point de départ à beaucoup d'autres [1].

1. Les professions non qualifiées, c'est-à-dire celles dont l'exercice n'exige aucune aptitude spéciale, aucun apprentissage, aucune formation proprement dite.

2. Les professions qualifiées, c'est-à-dire celles qui exigent des aptitudes spéciales et qui demandent une formation plus ou moins compliquée. Ces dernières se subdivisent en trois groupes :

a) les professions spécialisées ou semi-automatiques, qui demandent certaines formes d'attention et mettent en œuvre certaines réactions, toujours les mêmes, de l'individu, ce qui est le cas, par exemple, pour le travail de la plupart des ouvriers d'usine ;

b) les professions moyennes, celles qui exigent une certaine somme d'entraînement ou une certaine combinaison d'aptitudes psychiques qui se déroulent dans un cadre fixe, limité. Leur variété est infini : elles confinent souvent aux professions dites supérieures. C'est dans leur rayon que se trouve la main-d'œuvre manuelle qualifiée. Les unes exigent surtout un travail mental, telles par exemple, les

1, *Les problèmes de l'Orientation professionnelle*, publié par le *Bureau international du Travail, op. cit.*

professions d'instituteurs, de professeurs de langues, de dactylographe, etc... d'autres surtout un travail manuel, tels les métiers de typographe, d'électricien, de mécanicien ;

c) Les professions dites supérieures ou celles qui demandent avant tout de l'intelligence créatrice ou du jugement. Les subdivisions que nous rencontrons dans cette catégorie sont souvent basées sur la forme spéciale d'intelligence exigée pour tel ou tel groupe de ces professions. Pour ne citer que quelques-unes de ces formes établies : intelligence gnostique, scientifique, technique, artistique.

De nombreuses monographies ont été publiées en France : la Rose des métiers de Mauvezin, la Rose des activités féminines de Mlle Mauvezin, les monographies de M. Mouvet, de M. Fontègne sont parmi les plus connues.

Les centres d'orientation professionnelle eux-mêmes élaborent des monographies en s'assurant le concours des personnes compétentes : patrons, ouvriers, groupements et associations professionnelles, offices de placement.

La question de la collaboration des milieux professionnels a été débattue au Congrès international de l'Enseignement technique à Paris, en septembre 1931. Une solution de compromis a été adoptée : les groupements et les associations professionnels et les offices de placement devraient être chargés de fournir tous les renseignements qu'ils jugent utiles de prendre en considération, mais la rédaction proprement dite de la monographie devrait être confiée aux offices et aux agents de l'orientation pour lui donner le plus possible un caractère d'objectivité et lui assurer une teneur psycho-physiologique et éducative. Un technicien excellent ignore en effet, le plus souvent, la structure psycho-physiologique du métier qu'il exerce. Mais, actuellement, nous l'avons vu, la plupart des monographies ne présentent pas une grande valeur scientifique. Une réforme utile consisterait à faire adopter par tous les centres d'orientation

professionnelle un plan d'étude des professions scientifiquement établi.

Ainsi un dictionnaire des professions et métiers de France pourrait être constitué. Ce grand travail pourrait être effectué sous la direction de la Commission d'orientation professionnelle instituée auprès de la Direction générale de l'Enseignement technique par l'arrêté du 19 février 1925 et dont le rôle est de « rassembler les différentes monographies professionnelles, de les diffuser et de susciter la préparation de nouvelles monographies ».

CINQUIÈME PARTIE

Le statut juridique de l'orientation professionnelle

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

Section I

Les dispositions antérieures au décret-loi du 24 mai 1938

La législation sur l'orientation professionnelle est presque entièrement contenue dans le décret-loi du 24 mai 1938 et dans les décrets qui l'appliquent. Avant d'analyser ce statut juridique, nous allons étudier les dispositions essentielles des textes antérieurs. En France, le décret du 26 septembre 1922 est le premier acte législatif qui réglemente l'orientation professionnelle.

Les causes immédiates qui expliquent la rédaction de ce texte sont de plusieurs ordres.

Au lendemain de la Grande Guerre, le pays durement éprouvé dans ses forces jeunes, se devait d'utiliser au mieux toutes les énergies.

La loi du 25 juillet 1919 modifiée par celle du 21 juin 1920, confie au sous-secrétariat d'Etat de l'Enseignement technique l'éducation professionnelle des adolescents. A cet effet, elle charge des commissions locales professionnelles du soin d'organiser des cours. Par l'article 47, ces organismes reçoivent le pouvoir de déclarer un jeune homme apte ou inapte à l'exercice d'une profession. Mais pour leur permettre de mener à bien cette mission d'orientation, la loi Astier n'avait rien prévu.

D'autre part, le placement des jeunes suivant leurs aptitudes préoccupait également les offices de placement. Mais à leur Congrès de 1920, ils reconnaissent leur incompétence et émettent le vœu de rechercher toutes les collaborations utiles pour leur permettre de créer d'urgence des offices d'orientation professionnelle. Donc, à la veille du décret de 1922, deux sortes d'organismes publics étaient appelés à s'occuper de l'orientation des jeunes : les commissions locales professionnelles du sous-secrétariat d'Etat à l'Enseignement technique et les offices de placement du ministère du Travail.

Une intervention du législateur s'imposait pour déterminer le rôle de chaque administration et pour préciser les modalités du concours financier de l'Etat aux œuvres d'orientation.

Le décret du 26 *septembre* 1922 place l'ensemble des opérations d'orientation professionnelle dans les attributions du ministre chargé de l'Enseignement technique, et prévoit que la centralisation des études et des recherches scientifiques concernant l'orientation sera effectuée sous la direction du professeur titulaire de la chaire d'organisation technique du travail humain au Conservatoire National des Arts et Métiers. Pour placer rationnellement les jeunes gens, les offices de placement pourront créer avec le concours financier du sous-secrétariat d'Etat à l'Enseignement Technique des offices d'orientation professionnelle. Ces offices seront administrés par les commissions locales professionnelles là où elles existent ou par les commissions permanentes des comités départementaux de l'Enseignement technique. Pour recevoir une subvention du sous-secrétariat d'Etat à l'Enseignement Technique, ces offices devront fournir les documents et les renseignements de même ordre que ceux qui sont exigés des autres institutions d'orientation.

Les offices constitués par les associations peuvent égale-

ment être subventionnés. Ils devront à l'appui de leur demande de fonds présenter leurs statuts et fournir toutes justifications sur leur fonctionnement.

Les offices publics ou privés subventionnés par l'Etat, sont soumis à l'inspection de l'Enseignement Technique, prévue par la loi du 25 juillet 1919. La participation de l'Etat au fonctionnement des institutions d'orientation professionnelle est accordée après avis de la commission instituée auprès du sous-secrétariat à l'Enseignement technique.

L'organisation, le fonctionnement et les attributions de cette commission ont fait l'objet d'un *arrêté en date du* 10 *février* 1925.

Elle se compose de quatre sections :

Section scientifique, section pédagogique, section économique et section administrative. Elle siège par section ou en assemblée générale présidée par le sous-secrétaire à l'Enseignement Technique.

Le rôle de la section scientifique est d'étudier les problèmes d'ordre médical, psychologique, physiologique et hygiénique concernant l'orientation professionnelle. La section pédagogique examine la collaboration que doit apporter l'école primaire, établit et révise la fiche scolaire, élabore des instructions simples d'ordre pédagogique et psychologique qui sont remises au personnel enseignant. La section économique rassemble les différentes monographies professionnelles et les diffuse, suscite la préparation de nouvelles monographies. Egalement, elle a pour mission de dresser périodiquement un tableau des besoins dans les différentes branches de l'activité économique. Elle étudie toutes les questions qui concernent le placement rationnel des adolescents en apprentissage.

La section administrative est chargée spécialement d'étudier les demandes de création d'office d'orientation professionnelle, d'en approuver les statuts, de préparer le travail de répartition des subventions. Un rapporteur

présente à l'assemblée générale les conclusions adoptées par les sections.

Le décret du 26 septembre 1922 instaure un régime très *libéral*. L'Etat ne contrôle que les institutions qu'il finance. Les associations régulièrement constituées peuvent créer librement des centres d'orientation professionnelle.

Section II

L'orientation professionnelle à la veille des décrets de 1938[1].

Depuis la Grande Guerre, les centres se sont installés un peu partout sans plan d'ensemble, sans statuts, sur les initiatives diverses de municipalités, de chambres de commerce, d'associations, de caisses de compensation, etc. Voici une vue d'ensemble sur l'activité des services d'orientation professionnelle à la veille des décrets de 1938[2].

Au cours de l'année 1936-37, les centres d'orientation professionnelle n'ont pas fait de progrès sur les années précédentes et ceci pour deux raisons :

1° la scolarité a été prolongée jusqu'à 14 ans par la loi du 9 août 1936, de sorte que les enfants de 12 à 13 ans sont obligés de fréquenter l'école en octobre 1936 et que le nombre de ceux qui doivent chercher un métier est moindre.

2° Insuffisance des moyens financiers.

Les renseignements ci-dessous se rapportent aux départements autres que celui de la Seine :

53 départements possèdent un service d'orientation professionnelle rattaché à un office public de placement contre 58 pendant l'année scolaire 1935-36. 5 départements ont supprimé le service. 3 départements envisagent pour l'année 1938 la création d'un service d'orientation professionnelle. 16 départements (contre 18 en 35-36) ont un service d'orientation professionnelle qui n'est pas

1. Voir dans les Annexes, une vue d'ensemble sur l'activité des services d'orientation professionnelle en 1939.

2. *Bulletin du ministère du Travail*, 45e année, n° 7, 9 juillet-septembre 1938, p. 269-273.

rattaché à un office public de placement et qui a été fondé grâce à l'initiative des groupements professionnels : chambres de commerce, etc.. 12 de ces services entretiennent des relations suivies avec l'office de placement dont le directeur en général fait partie du conseil d'administration de l'office d'orientation ou bien envoie à cet office les enfants non encore placés.

Pendant l'année scolaire 1936-37, 6 de ces centres étaient en relations suivies avec l'office de placement.

En outre, un département a onze ateliers-écoles indépendants dans lesquels on procède à l'orientation des enfants ou à la rééducation des chômeurs envoyés par le bureau de placement.

Sur 69 organismes départementaux, 23 ont institué des sections locales. Ces sections fonctionnent soit sous la forme de permanences locales assurées par des missions d'orientation professionnelle soit sous forme d'un service permanent installé dans les mairies.

30 services d'orientation professionnelle disposent d'un local spécial, 33 d'une bibliothèque (dont une possède 1.020 volumes), 19 utilisent un appareil cinématographique, 18 ont publié des monographies.

Concours financiers. — Les services d'orientation professionnelle annexés à un office de placement participent aux subventions accordées à cet office par l'Etat.

En outre en 1936-37, le sous-secrétariat de l'Enseignement Technique a accordé des subventions à 38 services, 32 d'entre eux reçoivent des crédits du département et 25 des crédits ou des avantages en nature des municipalités.

Le nombre de ceux qui ont bénéficié de la taxe d'apprentissage s'élève à 34 dans la même période. Dans l'année, leur montant et leur nombre ont été encore réduits et la plupart des offices se plaignent du manque de revenus. Certains ont dû cesser de fonctionner faute des crédits nécessaires.

D'autres se voient forcés de renoncer à leurs programmes d'extension à leur propagande ou à l'achat de matériel.

III. — ORIENTATION

Le nombre d'enfants examinés par l'ensemble des services d'orientation professionnelle des départements est donné ci-dessous :

Nombre d'enfants examinés :	garçons	filles	Total
1936-37	13.829	8.978	22.807

En 1937-36, ce nombre d'enfants examinés était de 25.524.

Les services d'orientation professionnelle sont en général ouverts à toutes les écoles publiques et privées. 9 seulement ont déclaré n'avoir examiné que les élèves des écoles publiques.

Voici une liste de 16 départements dans lesquels le nombre des enfants examinés au cours de l'année 1936-1937 a dépassé 500 :

	Nombre d'enfants examinés
Alpes-Maritimes	1.275
Ardennes	560
Bouches-du-Rhône	1.041
Creuse	609
Haute-Garonne	969
Gironde	1.212
Isère	756
Loire	1.870
Loire-Inférieure	1.692
Loiret	1.138
Meurthe-et-Moselle	886
Nord	791
Hautes-Pyrénées	650
Sarthe	774
Savoie	630
Seine-Inférieure	3.715
Total.....	18.568

Pourcentage des contre-indications économiques (*la profession choisie ne correspond pas, par l'effort financier qu'elle exige ou par sa précarité aux possibilités de l'enfant ou de sa famille* : 1936-1937).

		Nombre	%
Contre indications :	Médicales	1.398	6.12
	Economiques	1.304	5,71
	Scolaires	1.654	7,25
		4.356	19,08

CHAPITRE PREMIER

PRINCIPES DE LA LÉGISLATION SUR L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

LA CONSULTATION OBLIGATOIRE

L'orientation professionnelle fait au cours des années 1938-1939, l'objet d'une série de textes législatifs[1]. Ces décrets forment un ensemble suffisamment homogène pour qu'on puisse parler de statut juridique de l'orientation professionnelle. Les principes de cette réglementation sont contenus dans le *décret-loi du 24 mai* 1938. Seul le titre premier de ce texte consacré à l'orientation professionnelle, nous intéresse. Le titre II précise la réglementation de la formation professionnelle que la loi Astier avait ébauchée. A juste titre, le législateur a estimé que les problèmes d'orientation et de formation professionnelle étaient étroitement liés. L'éducation professionnelle, en effet, est d'autant plus fructueuse qu'elle s'adresse à des jeunes gens dont les aptitudes répondent aux exigences du métier. « Pas de qualification sans orientation préalable »[2].

1. Décret-loi du 24 mai 1938 : principes de la réglementation ; décret-loi du 18 février 1939 : centres d'orientation professionnelle facultatifs ; décret du 6 avril 1939 : centres d'organisation professionnelle obligatoires ; décret du 21 février 1939 : secrétariats d'orientation professionnelle ; décret du 24 février 1940 : caisse départementale d'orientation professionnelle ; décret du 2 septembre 1939 : commission administrative et secrétariat d'orientation professionnelle.

2. Rapport au Président de la République.

Le premier objectif poursuivi par le législateur est d'accroître la production économique en donnant au pays la main d'œuvre qualifiée qui lui est nécessaire. En effet, en dépit d'un chômage persistant les industries éprouvent de sérieuses difficultés à recruter la main d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin. Cette situation nuit à la production et fait persister le chômage d'autant plus que l'embauchage d'un ouvrier qualifié entraîne celui d'un ou de plusieurs manœuvres et manœuvres spécialisés. Il fallait aussi remédier sans délai au chômage des jeunes qui est une des causes les plus graves de l'abaissement du niveau moral et physique des futurs travailleurs. « D'autre part, l'homme dont la valeur professionnelle est faite de forces physiques n'a de stabilité dans son emploi que dans la mesure, où par une formation proprement humaine, il domine son outil ou son métier et peut s'adapter aux besoins des tâches nouvelles que créé le progrès des techniques »[1].

Malheureusement la formation professionnelle grève lourdement le budget des grandes entreprises. Le régime de la libre concurrence rend très difficile pour elle de tels frais. La solution de ces problèmes semble résider dans la création de nombreux ateliers-écoles et dans l'aiguillage rationnel des adolescents vers les centres de formation professionnelle. Le décret du 24 mai 1938 précise, élargit, renforce, coordonne les mesures qui résultent d'un effort législatif de 19 années. Ses rédacteurs se sont inspirés d'un projet d'organisation présenté par la C.G.T. au Congrès international de l'Enseiseignement Technique de Paris en 1931[2].

Les services d'orientation professionnelle restent sous la dépendance de l'Enseignement technique. Il y a innovation dans le décret du 24 mai 1938 sur deux points importants. D'abord, la consultation d'orientation professionnelle

1. Note 2, p. 133.
2. Ce projet est reproduit *in extenso* dans les « problèmes de l'orientation professionnelle », *op. cit.*

devient obligatoire pour une certaine catégorie d'adolescents. En outre, les textes, tout en organisant le cadre administratif dans lequel se déroule l'orientation professionnelle, prévoient dans ses grandes lignes, la méthode que suivra le conseiller d'orientation professionnelle. Ils envisagent la constitution d'un dossier (composé d'une fiche médicale et d'une fiche scolaire) et un examen psychologique, consacrant le processus généralement employé dans les centres d'orientation professionnelle. Enfin et ceci est essentiel, la collaboration entre le médecin, l'orienteur et le corps enseignant est organisée.

La consultation d'orientation professionnelle obligatoire.

L'article 8 prescrit la première réforme : « Après un délai de trois ans, à dater de ce décret, aucun enfant âgé de moins de 17 ans, ne pourra être employé dans une entreprise industrielle ou commerciale...[1] s'il n'est muni d'un certificat délivré gratuitement par le secrétaire départemental ou interdépartemental d'orientation professionnelle. Ce certificat comporte au moins l'indication du ou des métiers qui ont été reconnus dangereux pour la santé de l'enfant.

Il faut rapprocher de cette disposition l'article 32 du décret du 2 septembre 1939 qui précise que les certificats sont établis à l'aide des conclusions formulées par les

1. L'article 9 du dit décret énumère les professions dont l'accès est subordonné à la présentation d'un certificat d'orientation professionnelle. Ce sont les entreprises industrielles, commerciales ou à caractère industriel ou commercial, publics ou privés ainsi que les entreprises concessionnaires de services publics ou se livrant à l'exploitation minière, les sociétés coopératives qu'elles possèdent ou non des établissements, boutiques ou magasins pour leurs opérations de crédits ou pour la vente ou la livraison de denrées produits ou marchandises, les sociétés de caution mutuelle et les banques populaires, les sociétés de crédit maritime mutuel, les concessions de mines de pétrole ou de gaz combustibles.

centres, par le secrétariat d'orientation professionnelle qui les envoient aux représentants de l'enfant avant le 15 septembre. Outre l'indication du ou des métiers dangereux pour la santé de l'enfant, ils contiendront *des renseignements sur les dispositions intellectuelles ou physiques de celui-ci, sur ses aptitudes à apprendre des métiers qualifiés* sur les métiers et professions dans lesquels des emplois sont offerts.

L'article 8 du décret-loi du 24 mai 1938 rend donc obligatoire la consultation d'orientation professionnelle pour tous les jeunes gens de 14 à 17 ans, à l'exception de ceux qui sont occupés à des travaux agricoles, de ceux qui poursuivent leurs études et des jeunes filles occupées à des tâches ménagères.

Une première remarque s'impose, car la portée de cette obligation a été exagérée. Seule la consultation est obligatoire, le choix d'un métier n'est pas imposé aux enfants. Les employeurs ne sont pas tenus d'embaucher les titulaires d'un certificat favorable. D'autre part les rédacteurs du décret-loi n'ont pas cru qu'il fût opportun de prévoir une sanction. L'utilité de la consultation d'orientation professionnelle est incontestable. Nous ne reviendrons pas sur les avantages qu'elle présente. Nous avons déjà eu l'occasion de les énumérer et d'insister sur leur importance pour l'individu et la société[1]. Ajoutons simplement que l'expérience a montré que les jeunes gens placés par les soins d'un service d'orientation professionnelle forme généralement une main-d'œuvre plus stable et susceptible d'un meilleur rendement que celle placée suivant sa propre fantaisie : une statistique publiée par le centre de Nantes est très significative à cet égard. Cette enquête a été menée sur 300 apprentis choisis au hasard parmi ceux qui furent orientés et placés par le centre et sur 300 apprentis qui s'étaient placés sans solliciter de conseils.

1. Voir chapitre préliminaire.

	Avec O.P.	Sans O.P.
Ont changé une fois ou plusieurs fois de profession	26	201
Sont restés dans la profession choisie	274	99
Ont suivi des cours professionnels	263	92
Ont obtenu le C.A.P.	178	45
Travaillent comme jeunes ouvriers dans l'atelier où ils ont fait leur apprentissage...	221	87
Ont été remerciés par l'employeur à l'expiration du contrat d'apprentissage	79	213

On voit que le pourcentage de réussite et de stabilité est très supérieur dans la fraction d'apprentis ayant passé par un centre d'orientation professionnelle.

Mais l'application de l'article 8 du décret du 24 mai 1938 engendrera des difficultés pratiques. Les centres d'orientation professionnelle existants ne sont pas capables actuellement d'assurer dans de bonnes conditions l'application de cette mesure.

106 centres dont 38 pour Paris et sa banlieue fonctionnent actuellement en France[1]. Ils ne disposent que de ressources très insuffisantes, inégales, précaires, très peu sont bien dirigés, bien soutenus, peu rendent de réels services, beaucoup d'ailleurs ne vivent que par des rapports et des statistiques sans valeur. La plupart, installés dans des locaux trop étroits, n'ont ni orienteur qualifié, ni documentation, ni appareils de laboratoire.

En outre, la mention sur le certificat d'orientation professionnelle obligatoire de renseignements sur les dispositions intellectuelles ou physiques de l'enfant a soulevé, à juste titre, de violentes objections. Ces indications risquent en effet de constituer un sérieux handicap pour certains adolescents. A 14 ans, le sujet est en plein développement.

1. D'après une statistique de 1939 de la Direction générale de l'Enseignement technique. (Reproduite in extenso dans les Annexes).

De graves erreurs pourraient être commises d'autant plus que, nous l'avons vu, les méthodes d'orientation sont loin d'être au point.

A notre avis, l'innovation introduite par l'article 23 du décret du 2 septembre 1939 est peu souhaitable et devrait être supprimée.

En résumé, pour s'en tenir aux termes de l'article 8 du décret-loi du 24 mai 1938, le certificat ne devrait comporter que l'indication du ou des métiers reconnus dangereux pour la santé de l'enfant et, le cas échéant une simple énumération des métiers pour lesquels l'enfant serait particulièrement apte. D'ailleurs, tout l'art du conseiller d'orientation réside dans son habileté à convaincre les parents par l'excellence de ses raisons. Il est tenu au secret professionnel en ce qui touche les opérations d'orientation professionnelle[1].

Pour appliquer les dispositions que nous venons d'étudier, le décret-loi jette les bases d'une nouvelle organisation administrative de l'orientation professionnelle.

Nous allons étudier successivement : *chapitre II*, l'organisation des services d'orientation professionnelle ; *chapitre III*, attributions contrôle et ressources financières des services d'orientation professionnelle ; *chapitre IV*, critique de l'organisation administrative prévue par le décret-loi du 24 mai 1938 ; *chapitre V*, régime particulier aux offices d'orientation professionnelle créés par les chambres de métiers.

1. Article 36 du décret du 2 septembre 1939 : « les secrétaires d'orientation professionnelle, les directeurs des centres obligatoires ou facultatifs, les directeurs des écoles primaires publiques élémentaires sont tenus au secret professionnel en ce qui touche les opérations d'orientation professionnelle.

CHAPITRE II

L'ORGANISATION DES SERVICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Section I

Le secrétariat départemental d'orientation professionnelle.

L'article premier du décret du 24 mai 1938 prescrit la création par décret dans chaque département ou groupe de départements, d'un secrétariat d'orientation professionnelle soumis à l'autorité préfectorale et placé dans les attributions de l'inspecteur d'académie.

Chaque secrétariat d'orientation professionnelle est assuré par un secrétaire assisté d'une commission administrative. Le secrétaire départemental ou interdépartemental est nommé par le ministre chargé de l'Enseignement technique et reçoit de l'Etat le même traitement que les secrétaires d'académie. Pour être délégué dans ces fonctions, le secrétaire doit avoir fait un stage de trois mois dans un centre d'orientation professionnelle, désigné par le ministre de l'Education Nationale et être en possession du certificat d'aptitude aux fonctions du secrétaire d'orientation. Pour être admis au stage, outre les conditions habituelles exigées pour l'accès aux fonctions publiques, il faut être :

1° âgé de 25 ans révolus,

2° être titulaire du baccalauréat ou du brevet supérieur ou en possession d'un diplôme jugé équivalent,

3° être en possession du diplôme de l'Institut national d'orientation professionnelle.

A l'issue de leur stage, les candidats font l'objet d'un rapport du directeur du centre où ils sont placés. Ce rapport, transmis avec observations, s'il y a lieu, par l'inspecteur d'académie au ministre de l'Education Nationale, est soumis pour avis au Comité de direction de l'Institut National d'orientation professionnelle. Une commission d'examen comprenant au moins un représentant du ministre de l'Agriculture est nommé chaque année par le ministre de l'Education Nationale à l'effet d'examiner les candidats au certificat d'aptitude aux fonctions de secrétaire. Le ministre de l'Education Nationale en arrête la liste.

Le titre II du décret du 21 février 1939 (*J. officiel* du 3 mars 1939) contient les mesures transitoires qui doivent régler le recrutement des secrétaires pendant la période de trois ans prévue [1] pour la mise en place du services d'orientation professionnelle. Pourront être dispensés du diplôme de l'Institut National d'orientation professionnelle les personnes qui, toutes autres conditions réunies, pourraient exciper du certificat de stage complet au cours complémentaire de l'Institut National. Les candidats qui ont déjà fait leurs preuves dans la pratique de l'orientation professionnelle peuvent être dispensés du stage, après avis du Comité de direction de l'Institut. A cette fin, ils doivent fournir un rapport sur leur pratique de l'orientation. En outre, les personnes exerçant ou ayant exercé une fonction publique et munies du diplôme de l'institut pourront être déléguées dans les fonctions de secrétaire.

1. Par l'article 1er du décret-loi du 24 mai 1938.

Section II

La commission administrative d'orientation professionnelle.

Sous l'autorité de l'inspecteur d'académie, le secrétaire est assisté d'une commission dont la composition a été fixée par le décret du 2 septembre 1939 (*Journal officiel* du 8 septembre 1939). L'article 1er de ce décret énumère les membres de droits et les membres élus qui siègent à cette commission. Celle-ci, réunie sous la présidence de l'inspecteur d'académie élit parmi ses membres, son président. Celui-ci est nommé pour un an et est indéfiniment rééligible. Les membres de droit sont :

— l'inspecteur d'académie, vice-président,
— le directeur des services agricoles,
— un inspecteur du travail désigné par le ministre du Travail,
— un inspecteur de l'Enseignement Technique, désigné par le ministre de l'Education Nationale,
— le directeur de l'Office departemental de placement,
— le directeur du Centre obligatoire d'orientation professionnelle,
— le médecin départemental, inspecteur d'Hygiène qui peut être suppléé par un médecin légiste désigné par le ministre de l'Education Nationale,
— un représentant du personnel enseignant des écoles privées, techniques de plein exercice membres du Comité départemental de l'Enseignement Technique,
— un représentant des écoles d'Agriculture du département ou, à défaut, le professeur d'Agriculture désigné par le ministre de l'Agriculture.

Les membres élus comprennent des représentants des conseils généraux et municipaux, des membres désignés par le Comité départemental de l'Enseignement technique, par les groupements et les associations professionnelles, par l'enseignement primaire public et privé, par les centres

d'orientation professionnelle facultatifs et par le syndicat médical le plus représentatif du département. Les inspecteurs généraux de l'Enseignement Technique, les inspecteurs de l'Agriculture, et les inspecteurs de l'Enseignement primaire élémentaire ont entrée aux séances de la commission. Ils sont entendus quand ils le demandent.

Nul ne peut être membre de la commission administrative s'il n'est français, âgé de 25 ans au moins et s'il ne jouit de ses droits civils et politiques. Le mandat des membres de la commission a une durée de 4 années, il peut être indéfiniment renouvelé. La commission se réunit au moins deux fois par an pour le nombre de jours qu'elle détermine. Son président a le droit de la convoquer extraordinairement. Elle ne peut délibérer que si le nombre des présents dépasse le tiers de celui des membres en exercice. Les délibérations sont prises à la majorité absolue des votants. En cas de partage, la voix du président ou du membre qui le remplace est prépondérante. Une expédition du procès-verbal de chaque séance est transmis au ministre de l'Education Nationale, au ministre de l'Agriculture et au ministre du Travail. La commission peut créer des sections pour l'étude des questions spéciales. Le décret prévoit en outre les règles de remplacement et de rémunération pour frais de déplacement et de séjour de ses membres. Il envisage des dispositions particulières pour le département de la Seine et pour les commissions administratives interdépartementales.

Section III

Centres d'orientation professionnelle.

Nous avons vu que, sous le régime libéral du décret de 1922, les centres d'orientation professionnelle pouvaient être ouverts sous l'égide de toutes les associations régulièrement constituées. Seuls les centres publics ou privés,

qui avaient obtenu le concours financier de l'Enseignement Technique, étaient astreints à certaines obligations.

Avec le décret-loi du 24 mai 1938, il n'en est plus de même. Ce texte crée obligatoirement un centre d'orientation professionnelle au chef-lieu du département ou dans la ville la plus peuplée. De plus, des centres peuvent être institués facultativement par les communes, les associations et les groupements professionnels, L'utilité et la qualité de ces centres facultatifs sont soumis à un contrôle étroit et permanent. L'article 5 du décret précité prévoit que des missions d'orientation professionnelle pourront être confiées par le secrétaire départemental à des médecins qui collaboreront avec les personnalités compétentes.

A) *Centres d'orientation professionnelle obligatoire.*

Les modalités d'organisation des centres d'orientation professionnelle obligatoires sont contenues dans le décret du 6 avril 1939 (*J. off.* du 14 mai 1939), complété par l'article 3 du décret du 24 février 1940 (*J. off.* du 3 mars 1940).

Les centres d'orientation professionnelle obligatoires sont créés dans la commune chef-lieu de département ou dans les communes les plus peuplées du département par arrêté ministériel pris sur la vue d'une délibération du conseil municipal intéressé, approuvé par le préfet. Ils sont ouverts par arrêté du maire pris sur avis favorable de la Commission d'orientation professionnelle.

Les conditions exigées pour être directeur d'un centre d'orientation professionnelle obligatoire sont prévues à l'article 2. Il faut être français, âgé de plus de 25 ans et justifier d'un des titres suivants : diplôme de l'Institut national d'orientation professionnelle ou doctorat en médecine complété par le certificat de stage complet au cours complémentaire de l'Institut.

Les personnes ayant appartenu à l'enseignement public

ou au cadre des inspecteurs du travail ou à celui des contrôleurs de la main-d'œuvre, ou celles qui ont dirigé pendant 5 ans au moins un office public de placement peuvent être choisies comme directeurs ou conseillers d'orientation à la condition de justifier du certificat de stage complet au cours complémentaire de l'Institut national.

Des membres de l'enseignement public, des inspecteurs du travail, des contrôleurs de la main-d'œuvre ayant effectué le même stage peuvent être détachés dans les emplois de directeurs ou de conseillers d'orientation dans les conditions fixées par l'article 33 de la loi du 3 décembre 1913.

Lorsqu'une commune est désignée comme siège d'un centre obligatoire, s'il y existe un office d'orientation reconnu suffisant par la commission administrative, siégeant auprès du secrétariat d'orientation professionnelle, ce centre peut être rendu obligatoire par décision du ministre de l'Education nationale[1].

B) *Les centres facultatifs.*

L'organisation des centres facultatifs est réglée par le décret du 18 février 1939, modifié par le décret du 5 juillet 1939.

Les communes, les associations et les groupements professionnels légalement constitués qui veulent ouvrir un centre d'orientation professionnelle doivent préalablement déclarer leurs intentions au secrétariat départemental et désigner le local. A cette déclaration doivent être joints :

1° une expédition de la délibération décidant la création du centre et s'il s'agit d'un centre non communal, une copie des statuts du groupement professionnel ou de l'association professionnelle.

2° une notice mentionnant l'état civil du directeur, ses

1. Article 4 du décret du 24 février 1940 (*J. off.* du 3 mars 1940).

diplômes et ses titres, une note sur les méthodes d'orientation professionnelle, un état comprenant la nomenclature des appareils, l'engagement de ne percevoir aucune rémunération.

3° le plan des locaux.

Pour ouvrir le centre, l'intéressé adresse une simple demande au ministère de l'Education nationale. L'inspecteur d'Académie, le procureur de la République l'inspecteur de l'enseignement technique désigné par le ministre, peuvent faire opposition à l'ouverture d'un centre facultatif.

a) dans l'intérêt de l'ordre public, des bonnes mœurs et de l'hygiène ;

b) lorsque le directeur ou son suppléant ne remplissent pas les conditions requises ;

c) lorsque l'organisation projetée est insuffisante ;

d) lorsque le service des enquêtes médicales n'aura pas été organisé d'une manière suffisante.

A défaut d'opposition, le centre est ouvert à l'expiration d'un délai de deux mois sans autre formalité. Ce délai a pour point de départ le jour où la dernière déclaration a été adressée par le postulant.

Les oppositions à l'ouverture d'un centre sont jugées contradictoirement par la commission administrative du secrétariat d'orientation professionnelle dans le délai d'un mois. Appel de la décision de cette commission peut être interjeté devant la commission permanente du conseil supérieur de l'enseignement technique et jugé contradictoirement dans le délai de deux mois.

Le directeur et le personnel du centre d'orientation professionnelle facultatif doivent remplir les mêmes conditions que le directeur et le personnel des centres obligatoires.

Le titre V du décret établit un régime transitoire pour les centres déjà existants. Il précise notamment que les centres

subventionnés par l'enseignement technique, par les départements, par les communes et par les établissements publics, peuvent être autorisés sur l'avis de la commission administrative par le ministère de l'Education nationale à fonctionner sans être astreints aux conditions d'ouverture et aux statuts du personnel précédemment énumérés.

CHAPITRE III

ATTRIBUTIONS, CONTROLE ET RESSOURCES FINANCIÈRES DES SERVICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Section I

Le secrétariat départemental.

L'article 1er du décret-loi du 24 mai 1938 fixe les principales *attributions* des secrétariats d'orientation professionnelle. Ceux-ci ont pour mission de coordonner les travaux des centres d'orientation, d'en contrôler le fonctionnement, d'assurer avec la collaboration de l'inspection de l'enseignement technique, la liaison de ces centres avec les écoles et les offices de placement. En outre, d'après l'article 34 du décret du 2 septembre 1939, le secrétaire d'orientation professionnelle constitue un répertoire de monographies sur tous les métiers et professions du commerce, de l'industrie, de l'agriculture, de l'artisanat. Il communiquera aux centres d'orientation professionnelle les renseignements en sa possession concernant les écoles publiques d'enseignement général ou d'enseignement professionnel.

Le titre IV du décret précité règle le fonctionnement du secrétariat départemental ou interdépartemental d'orientation professionnelle.

Le secrétaire répartit les écoles primaires publiques élémentaires entre les centres d'orientation professionnelle obligatoires ou facultatifs du département.

Lorsque le centre d'orientation professionnelle est éloigné du siège de l'école, il est procédé à la désignation de médecins chargés de mission d'orientation professionnelle. La désignation des médecins chargés de mission est proposée au préfet par le secrétariat d'orientation professionnelle.

Les chargés de mission sont de préférence choisis parmi les médecins inspecteurs communaux ou départementaux visés par l'article 9 de la loi du 30 octobre 1886. Les arrêtés confiant à des médecins des missions d'orientation professionnelle indiqueront les centres d'orientation professionnelle auprès desquels les missions sont créées. Le secrétariat établira la liste des écoles primaires publiques élémentaires qui sont confiées à chaque médecin chargé de mission et en informera les directeurs intéressés. Les directeurs d'écoles primaires publiques sont tenus d'envoyer les enfants, dans les mêmes conditions[1], que pour les centres d'orientation professionnelle, au médecin chargé de mission, aux fins d'établissement de la fiche médico-physiologique. Les imprimés de ces fiches sont adressés gratuitement aux médecins par le secrétaire. Les médecins chargés de mission enverront aux centres d'orientation dont ils relèvent les dossiers qu'ils auront établis. Les dossiers devront parvenir aux centres, à la fin de l'année scolaire.

Le secrétariat d'orientation professionnelle reçoit des centres obligatoires ou facultatifs du département, avant la fin de chaque année scolaire, les résultats des examens auxquels ils ont procédé soit par leurs propres moyens soit à l'aide des renseignements fournis par les directeurs des écoles et par les médecins.

1. Les obligations des directeurs des écoles primaires publiques qui résultent des articles 26 et 27 de ce décret ont été étudiés au chapitre premier de la première partie : « L'école du premier degré ».

Le secrétariat d'orientation professionnelle établit les certificats d'orientation professionnelle et les adresse aux représentants légaux de l'enfant avant le 15 septembre. Chaque année, le secrétaire d'orientation professionnelle établit un rapport sur les opérations et sur la marche de son service ainsi que sur les opérations des centres d'orientation professionnelle. Ce rapport est présenté par l'inspecteur d'Académie avant le 1er janvier de chaque année à la Commission administrative.

Pour permettre au secrétaire départemental d'assurer la liaison avec les offices de placement, l'article 31 du 2 septembre 1939 précise que les services publics de placement et les services d'orientation professionnelle devront se prêter un appui réciproque pour assurer le placement des adolescents dans les meilleures conditions. A cet effet, les Offices publics de placement sont tenus de communiquer au secrétariat tous documents utiles qu'ils pourraient posséder et tous renseignements qu'ils pourraient recueillir sur l'état du marché du travail en indiquant notamment pour chaque profession le nombre des offres d'emploi qu'ils ont reçus et celles auxquelles ils n'ont pu donner satisfaction.

Section II

La commission administrative d'orientation professionnelle.

La commission administrative dont nous avons étudié la composition au chapitre précédent donne son avis :

1° sur le projet de budget du secrétariat d'orientation professionnelle préparé par le secrétaire et présenté par l'Inspecteur d'académie ;

2° sur la désignation des médecins à qui seront confiées des missions d'orientation professionnelle ;

3° sur les demandes de subvention en faveur des centres ;

4° sur la répartition des écoles primaires publiques entre les centres ou entre les médecins chargés de mission. Cette disposition ne porte pas préjudice au libre choix des familles en ce qui concerne le centre d'orientation professionnelle qu'elles désirent consulter.

5° sur l'établissement des monographies professionnelles.

La commission administrative statue en première instance sur les oppositions formées à l'ouverture des centres facultatifs. Elle peut adresser au ministre compétent, par l'intermédiaire du préfet, les réclamations qu'elle aurait à présenter dans l'intérêt de l'organisation de l'orientation professionnelle, sur l'état et les besoins des centres du département ou du groupe de départements.

Section III

Les centres d'orientation professionnelle.

Les centres d'orientation professionnelle sont tenus de faire établir ou d'établir une fiche scolaire et une fiche médico-physiologique sur les enfants qu'ils seront appelés à examiner. Les fiches seront du modèle adopté par le secrétariat départemental ou interdépartemental. Le directeur du centre adressera au secrétariat avant le 1er juillet de chaque année les fiches accompagnées s'il y a lieu de ses observations. Lorsque le centre sera créé par une commune et bénéficiera d'une subvention soit du département, soit de l'Etat, les écoles primaires publiques pourront lui être rattachées dans les conditions où ces écoles sont rattachées au centre obligatoire.

Section IV

Contrôle des services d'orientation professionnelle.

Les centres obligatoires et les centres facultatifs sont soumis aux mêmes conditions de contrôle. Le contrôle permanent de l'utilité et de la qualité des centres d'orientation professionnelle *subventionnés ou non* est exercé par les inspecteurs généraux de l'enseignement technique et par l'inspecteur d'Académie qui peuvent assister aux opérations d'orientation professionnelle. Le secrétaire départemental assure la surveillance administrative des centres. Ce contrôle porte sur l'exécution des obligations légales imposées aux centres, et sur la manière dont il est procédé par eux aux opérations d'orientation professionnelle. Les centres devront fournir au secrétariat d'orientation professionnelle tous les renseignements qui pourraient leur être réclamé soit par ce secrétariat, soit par l'inspection générale de l'enseignement technique. Chaque année, les centres obligatoires, les centres facultatifs subventionnés ou non par l'Etat ou par les départements font parvenir au secrétariat un rapport sur leur fonctionnement. Ce rapport est communiqué à la Commission administrative [1]. Les rapports de l'inspection générale de l'enseignement technique sont communiqués au ministre de l'Education nationale, au ministre du Travail et au ministre de l'Agriculture ainsi qu'à la Commission administrative par l'intermédiaire du secrétaire.

La Commission administrative peut adresser des observations et des avertissements au directeur du centre. Elle peut retirer au directeur le droit de diriger un centre facultatif, pour faute grave dans l'exercice de ses fonctions ou pour incapacité ou en cas d'inconduite.

Le centre peut également être fermé, s'il est détourné

1. Article 11 décret du 18 février 1939 et article 6 du décret du 6 avril 1939.

du but dans lequel il a été institué ou s'il est insuffisamment organisé pour assurer l'orientation des enfants. Le maire de la commune ou le président de l'association professionnelle ou du groupement professionnel seront assignés à comparaître devant la commission administrative ou pourront s'y faire représenter. Ils pourront produire tous éléments d'informations, tous mémoires et conclusions orales et écrites qu'ils jugeront nécessaires. Les jugements pourront être rendus sur expertise, à la demande d'une des parties. Les experts seront alors désignés conformément à l'article 14 de la loi du 21 juillet 1889.

Les représentants des communes, des associations ou groupements professionnels, l'inspecteur d'académie, l'inspecteur général de l'enseignement technique pourront faire appel dans le délai de deux mois de la décision, devant la commission permanente du conseil supérieur de l'enseignement technique. Le recours sera jugé contradictoirement dans le délai de trois mois. Ce recours est suspensif.

Section V

Ressources des secrétariats et des centres d'orientation professionnelle obligatoires.

Les secrétariats d'orientation professionnelle sont entretenus au moyen des ressources d'une caisse départementale d'orientation professionnelle créée par délibération du conseil général, dont les recettes et les dépensess ont inscrites au budget du département. Les ressources de cette caisse se composent des subventions de l'Etat, des communes, des établissements publics et des souscriptions et cotisations des particuliers. Les ressources de cette caisse sont affectées:

1° à l'installation et à l'entretien du secrétariat ;

2° au service des rémunérations et frais de déplacement des chargés de mission d'orientation professionnelle ;

3° après avis de la commission administrative d'orientation professionnelle départementale, à l'attribution de subventions au centre d'orientation professionnelle obligatoire et aux centres d'orientation professionnelle facultatifs. Le service de la caisse est fait gratuitement par le trésorier payeur général, le préfet est ordonnateur des dépenses.

Les communes où un *centre d'orientation professionnelle obligatoire* a été créé par arrêté ministériel pris sur la vue d'une délibération du conseil municipal intéressé, approuvée par le préfet, ont la faculté d'instituer une caisse d'orientation professionnelle. La décision en est prise par délibération du Conseil municipal. Les dépenses et les recettes de cette caisse sont inscrites au budget municipal. Ses ressources se composent des sommes qui sont affectées à son entretien et à son fonctionnement dans le budget municipal, des subventions de l'Etat, des départements et des communes, des établissements publics, des souscriptions et cotisations des particuliers. Le service de la caisse est fait gratuitement par le receveur municipal, le maire est ordonnateur des dépenses.

CHAPITRE IV

CRITIQUE DE L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE PRÉVUE PAR LE DÉCRET-LOI DU 24 MAI 1938[1]

Bien que les décrets réorganisant l'orientation professionnelle n'aient pas encore été appliqués, il paraît utile de les commenter. Dores et déjà, plusieurs critiques importantes peuvent être formulées.

Nous nous demandons si une aussi vaste réforme n'était pas prématurée. Le développement des services d'orientation professionnelle n'exigeait pas une organisation administrative aussi centralisée et hiérarchisée. Les centres d'orientation professionnelle sont encore peu nombreux en France. Certains départements[2] n'en ont même pas. Nous allons voir que, d'autre part, dans bien des cas, le secrétaire d'orientation fera double emploi avec d'autres fonctionnaires départementaux.

Une des attributions essentielles du secrétaire départemental est de contrôler les centres d'orientation professionnelle. Mais ceux-ci sont déjà l'objet de la surveillance de l'inspecteur d'Académie et de l'inspecteur général de l'Enseignement technique. Il semble que ce contrôle aurait pu suffire. Il était inutile de compliquer le système de surveillance des centres à l'excès.

1. La critique de l'art. 8 du décret-loi rendant la consultation d'orientation professionnelle obligatoire pour certains adolescents a été faite au chapitre premier de la 5e partie.
2. Ardèche, Cantal, Haute-Loire, Lozère.

De plus, la plupart des attributions du secrétaire départemental pourraient être remplies par les directeurs de centre. Le secrétaire d'orientation professionnelle doit posséder, en conformité de l'article 34 du décret du 2 septembre 1939, un répertoire de monographies professionnelles sur tous les métiers et professions du commerce, de l'industrie, de l'agriculture et de l'artisanat. La place naturelle de ces répertoires est dans les centres. Le secrétaire n'en tiendra la plupart du temps qu'un double.

Les secrétaires d'orientation professionnelle ont également pour mission d'établir les fiches scolaires et médico-physiologiques et de les fournir gratuitement aux directeurs des écoles primaires et aux médecins chargés de mission d'orientation professionnelle. Mais pour dresser ces fiches, ils devront être au courant des travaux effectués dans les laboratoires de psychotechnique et ils devront profiter de l'expérience des conseillers d'orientation des centres. Or il est à craindre que les secrétaires, par la nature même de leurs fonctions, ne deviennent au bout de peu de temps, que des administrateurs. Il apparaît donc logique que l'établissement des fiches reste de la compétence du directeur du centre d'orientation professionnelle.

A l'aide des conclusions établies par les centres, le secrétariat dresse les certificats d'orientation. Cette mesure a pour conséquence essentielle de mettre les centres facultatifs entièrement sous la dépendance de l'administration. L'orientation professionnelle pour se développer a besoin de plus de libéralisme. En cette matière, l'immixtion de l'Etat doit être prudente, progressive. Responsables des opérations d'orientation, les directeurs des centres auraient très bien pu être chargés de délivrer ces certificats.

La liaison des centres avec les écoles et les offices de placement confiée par l'article 1er du décret-loi du 24 mai 1938 au secrétaire d'orientation professionnelle s'effectuera dans la pratique directement, sans aucun intermédiaire.

Reste la répartition des écoles primaires publiques élémentaires entre les centres d'orientation. Ce n'est pas une tâche assez lourde pour exiger un fonctionnaire particulier.

En définitive, il nous semble qu'il aurait été plus urgent, plutôt que de créer des secrétariats, de combler les lacunes du réseau des centres, de développer les services existants en leur donnant les moyens financiers nécessaires.

L'application des mesures financières prises par le décret du 24 février 1940 procurera aux centres d'orientation professionnelle cette aide matérielle indispensable. Le financement des centres était soumis jusqu'ici au bon vouloir des associations qui les patronaient. L'Etat n'y participait que pour une faible part. Le budget annuel de l'orientation professionnelle était seulement de 1.141.980 fr. en 1939.

La guerre de 1939, le défaut de crédits suffisants, ont empêché les réformes que nous venons d'étudier de se réaliser en temps voulu. De sorte qu'à l'expiration du délai de 3 ans, prévu par le décret-loi du 24 mai 1938, l'orientation professionnelle se trouve à peu près dans la même situation qu'avant la promulgation de son statut juridique [1].

1. Voir *Statistique sur l'activité des centres d'orientation professionnelle* en 1939. (Annexes, p. 209 et suivantes).

CHAPITRE V

RÉGIME PARTICULIER AUX OFFICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE CRÉÉS PAR LES CHAMBRES DE MÉTIERS.

La loi du 10 mars 1937 décide dans son article 5 que les jeunes gens avant d'entrer en apprentissage artisanal devront *obligatoirement* subir au service d'orientation professionnelle créé ou désigné par la Chambre des métiers, un examen médical et psychotechnique destiné à déceler leurs aptitudes et contre-indications professionnelles. Ce service est chargé de conseiller et d'orienter les jeunes gens sur le vu du résultat de cet examen.

Cette disposition est à rapprocher de l'article 8 du décret-loi du 24 mai 1938 qui rend obligatoire la consultation d'orientation pour les jeunes gens de 14 à 17 ans désireux d'être embauchés dans l'industrie et le commerce. Mais la réalisation de cette dernière obligation est subordonnée à l'expiration d'un délai de trois ans et à l'organisation des services départementaux d'orientation professionnelle, alors que la règle de l'article 5 de la loi du 10 mars 1937 s'applique déjà aux apprentis artisans.

Le décret du 22 février 1938 pris en application de l'article 4 de la loi Walter Paulin [1] a déterminé les modalités

1. Art. 4 de la loi de 10 mars 1937 : « Il pourra être institué auprès de chaque Chambre de métiers un service d'orientation professionnelle dont les modalités d'organisation seront déterminées par décret rendu sur proposition du ministre du Travail, du ministre de l'Education nationale et du ministre de la Santé publique ».

d'organisation et de fonctionnement des services d'orientation professionnelle créés ou désignés par les Chambres de métiers.

I. — *Organisation et fonctionnement des Offices d'orientation professionnelle créés par les Chambres de métiers.*

Le décret du 22 février 1938 confère aux chambres de métiers le droit de créer par délibération des Offices d'orientation professionnelle, à charge par elles d'en assurer le fonctionnement pendant 6 ans. Cette délibération doit être soumise, dans la huitaine au ministre chargé de l'Enseignement technique et au ministre du Travail. Ces Offices ne peuvent commencer à fonctionner qu'après avoir reçu l'autorisation de ces deux ministres. La nomenclature des appareils, instruments, documents permettant de procéder à l'examen médical et psychotechnique est adressé avec la demande d'autorisation en même temps qu'un exemplaire des monographies professionnelles des différents métiers artisanaux exercés dans le ressort de la Chambre des métiers.

L'administration de ces Offices d'orientation est assurée par un Conseil d'administration de 8 à 12 membres, à la tête duquel se trouve le Président de la Chambre des métiers. L'Inspecteur d'Académie, l'inspecteur départemental d'hygiène, l'inspecteur du travail et un représentant de l'Office départemental de placement, un inspecteur de l'enseignement technique fait partie de ce conseil, avec voix délibérative.

Le conseil d'administration est régulièrement informé de la marche de l'Office, il entend le directeur qui lui rend compte des opérations effectuées. Un exemplaire du procès-verbal de chaque réunion doit être adressé au ministre chargé de l'Enseignement technique..

II. — *Le personnel de l'Office d'orientation.*

Le président de la Chambre des métiers nomme le per-

sonnel de l'Office d'orientation professionnelle. Seul le médecin est désigné par le préfet sur la proposition de l'inspecteur départemental d'hygiène.

Les directeurs et les conseillers d'orientation doivent être français, âgés de 25 ans accomplis et au moins, justifier d'un des titres suivants : diplôme de l'Institut national d'orientation professionnelle ou doctorat en médecine avec le certificat de stage complet au cours de l'Institut national d'orientation professionnelle. Le directeur de l'Office et le conseiller d'orientation ne peuvent entrer en fonction qu'après avoir été agréés par le ministre chargé de l'Enseignement technique.

III. — *Régime financier.*

Les dépenses de l'Office d'orientation professionnelle sont imputées sur les ressources ordinaires des budgets des Chambres de métiers qui en assurent la gestion financière.

IV. —*Les Offices d'orientation professionnelle désignés par les Chambres des métiers.*

Les Chambres de métiers peuvent s'entendre avec le département, les communes, les établissements publics, les associations ou sociétés, les groupements professionnels qui auront institué un Office d'orientation professionnelle, pour désigner les Offices qui feront subir aux jeunes gens désireux de choisir un métier artisanal, l'examen d'orientation professionnelle. Ces Offices ne peuvent commencer à fonctionner qu'après avoir été autorisés par le ministre chargé de l'enseignement technique et par le ministre du Travail. La demande d'autorisation doit contenir les mêmes pièces que pour les Offices créés par les Chambres de métier. Les règles concernant le recrutement des directeurs et des conseillers des Offices créés par les Chambres de métiers s'appliquent aux Offices d'orientation professionnelle qu'elles désignent.

V. — *Règles communes aux Offices créés par les Chambres de métiers et aux offices qu'elles désignent.*

1) L'article 14 du décret oblige les directeurs des écoles primaires publiques à fournir aux Offices d'orientation professionnelle les renseignements qui pourront leur être réclamés en vue de l'orientation professionnelle.

2) Le personnel de l'Office d'orientation professionnelle est tenu au secret professionnel.

3) Ces Offices sont soumis au contrôle de l'inspection de l'Enseignement technique, de l'inspection du travail et de l'inspection départementale d'hygiène.

VI. — *Placement.*

Les Chambres de métiers doivent établir au moins une fois par an, pour l'Office de placement, la liste des métiers artisanaux qui ont besoin d'apprentis.

L'article 5 de la loi du 10 mars 1937 prévoit que les Chambres de métiers pourront s'adjoindre un service de placement. Aucun texte n'est d'ailleurs intervenu pour préciser les modalités d'organisation d'un tel service.

SIXIÈME PARTIE

Le placement des jeunes

SIXIÈME PARTIE

Il ne suffit pas d'indiquer à un adolescent le métier qui convient le mieux à ses aptitudes. Il faut encore lui donner le moyen de l'exercer, sinon le rôle de l'orientation professionnelle serait dérisoire.

Certains auteurs ont prétendu que la situation économique ne devait influer en rien sur le conseil d'orientation. Cette théorie aurait quelque valeur dans une société économiquement prospère où chacun trouverait du travail dans toutes les branches de l'activité professionnelle. En fait, il n'est pas possible de faire de l'orientation pratique sans tenir compte de la situation du marché du travail.

***

Seront étudiés successivement : *chapitre I*, le centre d'orientation professionnelle et le placement des jeunes ; *chapitre II*, l'embauche obligatoire des jeunes ; *chapitre III*, le Commissariat au chômage des jeunes ; *chapitre IV*, le placement des jeunes dans les exploitations agricoles et artisanales.

CHAPITRE PREMIER

LE CENTRE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET LE PLACEMENT DES JEUNES

Le système économique français comporte une grande variété d'entreprises de tous ordres et, si les statistiques permettent de connaître la situation passée du marché du travail, il est difficile d'en connaître la situation présente et *a fortiori* la situation future surtout à une époque aussi troublée que la nôtre.

La question des métiers d'avenir est d'autant plus délicate à résoudre, qu'aujourd'hui, sous l'influence de multiples causes, chaque industrie est soumise à des changements incessants. Des entreprises déjà anciennes disparaissent, tandis que d'autres surgissent, entièrement nouvelles. En France, par exemple, le développement, puis l'arrêt des fabrications d'armement ont entraîné d'importants changements dans les catégories de travailleurs demandés par l'industrie. Autre exemple : le manque d'essence nous oblige actuellement à chercher d'autres combustibles et à modifier les fabrications de l'industrie automobile (gazogènes, électrobus, vélo-moteurs, tandems, etc...).

Il est donc hasardeux de donner un conseil d'orientation professionnelle à un enfant qui n'exercera une profession qu'après plusieurs années de formation professionnelle.

On a, d'ailleurs, trouvé un remède aux graves inconvénients qu'entraînent ces revirements économiques en répandant la pratique de l'apprentissage polyvalent qui donne une culture professionnelle large aux futurs travailleurs. Les mêmes aptitudes convenant pour de nombreuses professions il est préférable de former un ouvrier à compétence technique étendue que de le spécialiser à l'excès.

A l'heure actuelle, il est matériellement très difficile au conseiller l'orientation professionnelle, de connaître les débouchés. Il serait du plus haut intérêt de créer un organisme central de statistique qui permette de connaître les professions vers lesquelles il convient d'orienter, de préférence, les enfants. Toutes les données relatives à la documentation sur les conditions de travail en France y seraient dépouillées et classées. Ce bureau serait en relation constante avec la Direction de la Démographie du Ministère des Finances et avec les organismes professionnels : Comités d'organisation de la profession, Chambres de commerce, Chambres d'agriculture, Chambres de métiers, Syndicats.

Toutes les activités qui ont à se préoccuper de l'orientation professionnelle des jeunes, qu'il s'agisse des centres d'orientation professionnelle, des membres de l'enseignement, des mouvements de jeunesse, seraient régulièrement informées des débouchés généraux offerts et des tendances nationales sur l'emploi des activités professionnelles.

Si la création d'un tel organisme est très souhaitable, il n'en reste pas moins que c'est au directeur du Centre d'orientation qu'incombe le soin d'étudier à fond les ressources de sa région. Il ne rassemble pas la documentation économique en se contentant d'échanger une correspondance avec les groupements et les associations professionnelles, mais en se rendant sur place à la recherche du travail, en prenant contact avec l'inspecteur du travail, avec les bureaux de l'Office de placement et avec les organisations professionnelles. Pour lui faciliter cette tâche,

conformément à une Recommandation du Bureau International du Travail sur le chômage des jeunes [1], il serait intéressant de demander aux employeurs de notifier au centre d'orientation professionnelle local, d'une part, les vacances d'emploi pour adolescents de moins de 18 ans, d'autre part, les embauchages des jeunes gens qu'ils auraient fait en dehors des services d'orientation. De telles déclarations permettraient à l'orienteur de placer rationnellement les jeunes gens en tenant compte des perspectives économiques et éviteraient ainsi l'afflux considérable de ceux-ci dans les professions encombrées ou en déclin.

Pour assurer la liaison entre les différents services d'orientation et diffuser les renseignements économiques régionaux, le bureau d'orientation professionnelle du Secrétariat Général à la Jeunesse demande régulièrement aux Offices de lui communiquer la liste des emplois qui ne trouvent pas de titulaires dans leur région. Ces listes sont ensuite adressées aux autres centres d'orientation professionnelle.

Section I

Collaboration des centres d'orientation professionnelle et des Offices de placement.

Les centres réalisent actuellement le placement des jeunes en se tenant en liaison étroite avec les offices de placement. Cette collaboration est d'autant plus facile en France que sur 69 organisations départementales, 53 possèdent un service d'orientation professionnelle rattaché à un Office public de placement. Les 16 autres services d'orientation professionnelle entretiennent des relations suivies avec l'Office de placement dont le directeur, en général, fait partie de leur conseil d'administration ou bien envoie à cet Office les enfants non encore placés.

1. Chômage des jeunes gens. Rapport présenté à la 19e session de la conférence internationale du Travail, Genève, 1935.

Dans la nouvelle organisation de l'orientation professionnelle, créée par le décret-loi du 24 mai 1938, la liaison entre les centres et les Offices de placement est assurée par le secrétaire départemental d'orientation professionnelle. L'article 31 du décret du 2 septembre 1939 stipule que les services publics de placement et les centres d'orientation professionnelle doivent se prêter un appui réciproque pour assurer le placement des adolescents dans les meilleures conditions. A cet effet, les offices publics de placement sont tenus de communiquer au secrétariat tous documents utiles qu'ils pourraient posséder et tous renseignements qu'ils pourraient recueillir sur l'état du marché du travail en indiquant notamment, pour chaque profession, le nombre des offres d'emploi qu'ils ont reçus et celles auxquelles ils n'ont pu donner satisfaction.

Voici à titre de documentation comment, dans un certain nombre de pays, l'orientation professionnelle et le placement des adolescents se poursuivent sur la base d'une collaboration étroite.

En Allemagne[1], la loi du 16 juillet 1927 sur le placement et l'assurance-chômage a établi une véritable liaison organique entre l'orientation professionnelle et le placement. Aux termes de l'article 58, le placement a, en effet, pour but de pourvoir aux postes vacants par un personnel aussi qualifié que possible. A cet effet, il doit être tenu compte, dans la mesure où la situation du marché du travail le permet, d'une part, des conditions particulières de chaque poste vacant, et, d'autre part, des qualités professionnelles et physiques du postulant ainsi que de sa situation au point de vue personnel et familial et de la durée du chômage subi. En ce qui concerne plus particulièrement l'orientation professionnelle il doit être tenu compte, d'une part, des

1. D'après les publications du Bureau international du Travail : *Les problèmes de l'orientation professionnelle*, 1935 *et le placement des travailleurs*, 1933.

qualités physiques et mentales, des préférences et de la situation économique et familiale de la personne à conseiller, d'autre part, de la situation du marché du travail et des possibilités professionnelles. L'orientation professionnelle doit subordonner les intérêts d'une profession donnée aux nécessités économiques et sociales. L'orientation professionnelle est exercée aujourd'hui presque exclusivement par les Offices de travail relevant de l'Institut fédéral de placement et d'assurance chômage en étroite collaboration d'ailleurs, avec les écoles et les Offices d'assistance sociale.

Dans tous les cas où il s'agit d'indiquer aux jeunes gens les places d'apprenti, l'orienteur lui-même s'en occupe en contact constant, d'ailleurs, avec les préposés au placement.

En Espagne, une loi du 27 novembre 1931 a prescrit la suppression, dans le délai d'un an, de tous les bureaux de placement payants et a créé des bureaux publics et gratuits, sous le contrôle du ministère du Travail. Parmi les tâches et compétences qui incombent à ces organes publics de placement, figurent les suivantes : « les bureaux publics de placement devront s'occuper de l'apprentissage, de la sélection et de l'orientation professionnelle ». De ce fait, l'orientation se trouve étroitement associée à la réglementation du marché du travail et prend ainsi une importance économique très réelle.

En vertu de la loi sur le placement de 1909, en *Grande-Bretagne*, des conseils consultatifs locaux, pour l'emploi des jeunes gens ont été institués auprès des divers bureaux de placement ; ces conseils sont composés de représentants des autorités scolaires locales, de membres du corps enseignant, d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'autres personnalités qui possèdent une connaissance spéciale des problèmes relatifs à l'emploi et au bien être des jeunes travailleurs. Toutefois, la loi sur l'instruction publique de 1921 donne aux autorités scolaires locales la faculté d'exercer elles-mêmes les fonctions d'orientation professionnelle.

Dans tous les districts où il est fait usage de cette faculté, les fonctions d'orientation sont remplies par une sous-commission de l'emploi de la Commission de l'instruction publique. Le placement lui-même est assuré par la section des jeunes travailleurs du bureau de placement public ou le bureau de placement particulier que les autorités scolaires peuvent éventuellement instituer. Le contrôle du système dans son ensemble a été centralisé depuis septembre 1927 au ministère du Travail. En vertu de cette centralisation, il existe par conséquent dans tous les districts de la Grande-Bretagne une organisation officielle chargée du placement des jeunes travailleurs. Quelle que soit l'autorité scolaire qui en est chargée les fonctions de ces institutions sont partout les mêmes et peuvent être résumées sous les trois chefs suivants : *a*) orientation dans le choix d'un métier, *b*) placement, *c*) surveillance dans l'emploi.

Aux Etats-Unis, un service national d'orientation professionnelle le « Junior departement of the United States employment service » avait été chargé, après la guerre, de surveiller le licenciement des adolescents occupés dans les industries de guerre et de les diriger vers d'autres métiers. Cette administration s'occupait notamment de la coordination des diverses méthodes de placement sans négliger l'orientation professionnelle. Les Offices de placement organisés par les autorités municipales font eux aussi de l'orientation professionnelle auprès de la jeunesse qui s'adresse à eux. Le gouvernement Fédéral leur accorde des subventions à cet effet.

Un autre exemple vient du *Japon*. Depuis plusieurs années déjà, les autorités de ce pays sont préoccupées par les problèmes spéciaux que soulève le recrutement de la main-d'œuvre juvénile, c'est-à-dire l'orientation et le placement des adolescents. L'un des centres d'orientation professionnelle, l'Institut Takamine à Tokio, chargé surtout des recherches relatives au facteur humain et à son rende-

ment, sans s'occuper des sujets à examiner, les dirige soit vers des Offices de travail, soit vers les institutions qui peuvent leur assurer un emploi approprié. Le directeur de l'Institut est en même temps expert en matière de psychotechnique auprès de l'Office municipal de placement de la ville de Tokio qui, en cas de besoin, recourt à l'orientation professionnelle avant de procurer du travail aux adolescents qui s'adressent à lui.

Le bureau des recherches relatives aux adolescents et à leur orientation professionnelle, fondé en 1926 à Kyoto, institution officielle qui dépend des autorités communales, collabore non seulement avec les écoles qui lui fournissent des renseignements sur les jeunes gens qui ont recours à ses services, mais avec les offices du travail et de placement ; ces derniers sont chargés de trouver des emplois appropriés aux adolescents orientés par le bureau et assurent un contrôle sur ces jeunes gens. Les résultats de ce contrôle sont communiqués à l'orientation professionnelle.

Section II

Le centre d'orientation professionnelle organisme de placement.

Actuellement, on constate une très nette tendance à réunir dans une même organisation le Centre d'orientation professionnelle et l'Office de placement. Cependant, à notre avis, les services d'orientation et de placement devraient être très distincts et indépendants l'un de l'autre.

L'histoire des Offices de placement montre que leur fonctionnement se perfectionne dans la mesure où ils se spécialisent dans le placement de telle ou telle catégorie de travailleurs. Aujourd'hui, en effet, leur rôle se se borne plus à mettre en rapport les employeurs en quête de main-d'œuvre et les travailleurs à la recherche d'un emploi. De plus en plus, ils se préoccupent de la répartition rationnelle de la main-d'œuvre.

Entre autres inconvénients le recrutement d'ouvriers mal choisis pour les emplois à remplir, est une des principales causes du roulement d'engagements et de licenciements successifs que l'on remarque dans certaines industries (labor turnover). Cette instabilité entraîne des pertes considérables pour le travailleur réduit au chômage, et, pour l'employeur qui est obligé de faire de nouveaux frais pour embaucher d'autres ouvriers et pour les adapter aux emplois à remplir, pour réparer les machines endommagées par le personnel insuffisamment qualifié auxquelles elles ont été confiées et pour racheter les matériaux gaspillés. Le placeur doit donc être à même d'apprécier et les exigences techniques du poste à pourvoir et les aptitudes professionnelles du candidat.

Dès que le bureau de placement étend son activité à des groupes divers de professions qualifiées, la spécialisation du placeur devient indispensable. Cette spécialisation revêt des aspects différents : placement par sexe, division du travail de placement entre les fonctionnaires de l'Office de placement, création de services professionnels, munis d'un personnel spécialisé et attachés d'une manière permanente au placement des travailleurs appartenant à un groupe professionnel déterminé.

Plus qu'aucune catégorie de main-d'œuvre, le placement des jeunes exige des services spéciaux. Attribuer ce service au centre d'orientation professionnelle présenterait, en dehors d'un allègement des charges incombant actuellement aux Offices de placement, de sérieux avantages.

En effet, le placement des jeunes doit être entouré de toutes sortes de précautions.

Il convient notamment d'éloigner les jeunes travailleurs du spectacle de découragement et de démoralisation qu'offrent souvent les bureaux qui s'occupent du placement des adultes. Un délicat problème moral est soulevé également par le placement des jeunes gens et des jeunes filles.

L'emploi qui doit leur être assigné doit se trouver dans le voisinage du domicile de leurs parents, pour que ces derniers puissent continuer à exercer une certaine surveillance.

Le centre d'orientation professionnelle plus soucieux de l'éducation et de l'avenir de l'adolescent que de son placement immédiat, ne le dirigera pas vers des emplois sans issue ou nuisibles à sa moralité tels que ceux de groom, liftier, garçon de courses, etc... L'emploi des jeunes à ces travaux en impasse, sans avenir, mais à salaires élevés, s'il est profitable à certains employeurs est du point de vue social, moral et économique, un gaspillage de forces humaines. Dans la plupart de ces occupations, les jeunes travailleurs sont licenciés aux environs de 16 ans, parce que trop âgés pour le travail qu'ils exercent. Et à ce moment, ils ne peuvent que difficilement trouver une occupation autre que celle de manœuvre ou de domestique puisqu'ils n'ont aucune formation professionnelle. Une enquête de l'inspection divisionnaire du travail publiée dans le *Bulletin du ministère du Travail* (janvier-février-mars 1939) apporte d'intéressantes indications à ce sujet.

Sur 1.445 chômeurs de moins de 18 ans, 314 (155 garçons et 159 filles) déclarent appartenir à la profession de manœuvre. Et, parmi les 1.131 autres jeunes gens peu avaient fait un apprentissage sérieux. Cette catégorie de chômeurs a bien peu de chance de se voir offrir un emploi. En effet, il serait exceptionnel de voir un employeur à la recherche d'un apprenti, venir le rechercher parmi les enfants inscrits au fonds de chômage, alors que les services d'orientation professionnelle peuvent lui en fournir qui ont été reconnus aptes à la profession visée. Dans la plupart des cas, le centre d'orientation professionnelle devra donc s'efforcer de placer les adolescents en vue de leur formation professionnelle, mais il n'est pas toujours facile de convaincre les parents ainsi que le prouve l'enquête

menée par le directeur de l'Office d'orientation professionnelle de Perpignan[1].

17 chômeurs âgés de moins de 17 ans qui, jusqu'ici étaient tous sans emploi ou exerçaient diverses professions banales (manœuvres, garçons de courses, etc..) s'étaient faits inscrire à l'Office du travail de Perpignan. Après avoir été longuement interrogés par le directeur de l'office, ils furent invités à suivre les cours de préapprentissage (enseignement des métiers du fer et du bois), fonctionnant à l'école primaire supérieure. Sur les 17 enfants, examinés, 5 seulement ont accepté de fréquenter régulièrement ces cours et sur ces derniers, 3 ne se sont pas présentés à l'école malgré leurs promesses. Le directeur a essayé de connaître le motif de ces refus. Il est identique pour tous, à savoir que l'enfant avait été embauché à sa sortie de l'école souvent dans une profession mal définie et qu'il recevait parfois une rémunération importante. Les parents intéressés, tout en comprenant les arguments que leur faisait valoir le directeur et malgré leur erreur, s'obstinaient à vouloir faire gagner quelque argent à leurs enfants au lieu de leur faire apprendre un métier réel.

Une autre raison milite encore en faveur du placement effectué par le centre d'orientation professionnelle : c'est la nécessité du contrôle des orientés, sans lequel l'orientation se verrait privée d'une grande partie de ses moyens d'appréciation. Ce contrôle permet également au Centre de rectifier le cas échéant, les erreurs qui auraient pu être commises aux dépens de la carrière du jeune travailleur. A cette fin, le centre doit être en liaison étroite avec les écoles, les centres et les cours professionnels et les centres d'apprentissage.

En Grande-Bretagne[2], cette surveillance est particulièrement bien exercée. Une fois le placement réalisé, des dispositions particulières sont prises pour surveiller le jeune travailleur au cours de ses premiers mois d'activité professionnelle. L'objet de cette surveillance est de contrô-

1. Rapport au secrétaire général à la jeunesse, 1941.
2. *Le Placement*, « *Publication du B.I.T.* », 1933.

ler la valeur de l'orientation et de s'assurer que, pendant la période délicate du passage de l'école à la vie professionnelle, l'enfant s'adapte aussi rapidement que possible à l'emploi qu'il a choisi. Peu de semaines après le premier placement, les enfants sont invités à assister, au bureau de placement ou d'orientation professionnelle, à des « soirées libres » au cours desquelles on les invite à exposer le résultat de leurs premières expériences et à indiquer les difficultés qu'ils éprouvent éventuellement. Ces conférences ont un caractère tout facultatif et libre. Par ailleurs, le fonctionnaire chargé du placement du jeune travailleur s'informe, au cours de visites personnelles faites à l'employeur, de la façon dont le jeune travailleur s'adapte à son emploi. Enfin, dans certaines localités, ce système de surveillance est complété par des visites à domicile qui ont lieu notamment lorsque l'agent de placement a des raisons de croire que les circonstances personnelles ou familiales du jeune travailleur sont difficiles.

Si l'orientation professionnelle ne peut pas se désintéresser du placement des jeunes gens, il faut se garder de sacrifier le principe même de l'orientation — qui demeure celui du choix de la profession — à la nécessité de satisfaire aux exigences du marché du travail. L'orientation professionnelle ne doit pas asservir l'individu à la collectivité.

Cependant, actuellement dans de nombreux pays, du fait de la guerre, l'orientation professionnelle est subordonnée aux nécessités de la défense nationale.

M. Syrup, Chef du service de la répartition de la main-d'œuvre au ministère du Travail du Reich, a promulgué le 25 septembre 1939, un arrêté concernant l'orientation et la formation professionnelles, qui pose certains principes directeurs applicables aux enfants devant quitter l'école en 1940.

« Pour les garçons [1] l'essentiel est de pouvoir répondre aux besoins des professions relevant des industries de guerre (agriculture, mines, métallurgie, et industries chimiques, etc...) et d'autres industries telles que le bâtiment qui ont, à ce jour, manqué de main-d'œuvre.

En ce qui concerne les jeunes filles l'essentiel est d'assurer l'offre de la main-d'œuvre dans l'agriculture et les industries de guerre en s'efforçant, tout spécialement, d'adapter les travaux à la force physique et à l'âge des intéressées ».

En vue de compléter les mesures prises pour organiser le contrôle de la répartition de la main-d'œuvre dans les diverses branches de l'activité économique, le *Gouvernement Japonais* a publié, le 2 octobre 1939, un règlement provisoire concernant le placement des enfants sortant de l'école primaire. Ce texte prescrit que les employeurs désirant engager des jeunes travailleurs sortant de l'école primaire, doivent adresser une demande au bureau de placement local. Ces demandes sont examinées et classées suivant les salaires offerts et les aptitudes requises pour être ensuite transmises à la préfecture qui procédera à la répartition des jeunes travailleurs dans les emplois offerts en tenant compte de l'importance relative des diverses industries, déterminée par les besoins du temps de guerre [2].

1. *Informations sociales.* Vol. LXXII, N° 11, 11 décembre 1939. Bureau international du travail, Genève.

2. Nagai Shagai Mondai Chosa Shiryo, 29 septembre et 5 octobre 1939, cité dans *Informations sociales.* — Vol. LXXII. N° 11. Lundi 11 décembre 1939. Bureau international du travail.

CHAPITRE II

L'EMBAUCHE OBLIGATOIRE DES JEUNES

Le titre II du décret-loi du 24 mai 1938, consacré à l'éducation professionnelle, ouvre à la main-d'œuvre juvénile de nouveaux débouchés par l'obligation qu'il impose aux entreprises d'accueillir un nombre d'enfants de 14 à 17 ans proportionnel à celui des employés et ouvriers qualifiés ou des ouvriers ou employés adultes qu'elles occupent. Une analyse succincte de ce texte législatif fera comprendre toute la portée de cette innovation.

L'article 9 stipule que, de 14 à 17 ans révolus, tous les enfants employés ou admis dans les entreprises industrielles ou commerciales ou à caractère industriel ou commercial, publiques ou privées, ainsi que dans les entreprises concessionnaires de services publics ou se livrant à l'exploitation minière, dans les sociétés coopératives, qu'elles possèdent ou non des établissements, boutiques ou magasins pour leurs opérations de crédit ou pour la vente ou la livraison de denrées, produits ou marchandises, dans les sociétés de caution mutuelle et les banques populaires, dans les sociétés de crédit maritime mutuel, dans les concessions de mines de pétrole ou de gaz combustible, doivent recevoir dans les conditions fixées aux articles 14, 15 et suivants, une éducation professionnelle pratique et théorique sans préjudice d'un complément de culture générale, à l'exception de ceux qui auraient été déclarés inaptes à toute éducation profes-

sionnelle après avis des centres d'orientation professionnelle publics ou privés. Pendant la période de trois années prévue à l'article 1er, à défaut de centres d'orientation professionnelle l'inaptitude sera prononcée par la commission locale professionnelle, là où il en existe ou à défaut par le médecin appartenant aux catégories suivantes : médecin chargé de la surveillance du premier âge ; médecin-inspecteur des écoles ou médecin chargé de tout autre service public.

Après avoir posé le principe de l'obligation de la formation professionnelle des jeunes travailleurs, le législateur impose au chef de l'entreprise *l'obligation d'embaucher des adolescents.*

D'après l'article 12 du décret-loi, les chefs d'entreprise qui ne ressortissent pas à une Chambre de métiers ou qui emploient plus de 5 ouvriers ou employés adultes sont tenus d'engager les enfants de 14 à 17 ans dans les conditions suivantes :

Le rapport minimum entre le nombre des apprentis dans chaque métier qui comporte un apprentissage méthodique et complet et celui des ouvriers et employés qualifiés adultes est fixé par décret pris sur proposition du ministre chargé de l'enseignement technique et du ministre du Travail, après avis du Conseil supérieur de l'enseignement technique.

Le rapport minimum est révisé en la même forme au moins tous les cinq ans. Des élèves des écoles publiques et privées d'enseignement technique peuvent être décomptés dans le nombre des apprentis d'une entreprise s'ils font, dans ces écoles, l'apprentissage d'un métier correspondant aux activités de ladite société et s'ils bénéficient de bourses allouées par elles. Un décret pris sur la proposition du ministre chargé de l'enseignement technique déterminera les modalités de versement et d'attribution de ces bourses qui représenteront chacune une charge équivalente aux frais de la formation professionnelle d'un apprenti.

Les rapports minimum et maximum entre le nombre des enfants de 14 à 17 ans employés par chaque entreprise dans les métiers qui ne comportent pas un apprentissage méthodique et complet et celui des adultes de 18 à 25 ans sont fixés et révisés dans les mêmes conditions. Toute entreprise doit verser une contribution annuelle de 2.000 francs pour chaque enfant non engagé dans les conditions ci-dessus fixées. Toutefois le chef d'entreprise qui aura justifié de l'impossibilité de recruter des enfants de 14 à 17 ans, après avoir consulté l'Office public de placement de sa résidence, sera exonéré de cette contribution.

Nous remarquerons que le décret-loi fait une distinction entre les métiers qui comportent un apprentissage méthodique et complet et ceux qui n'en comportent pas. Dans le second cas en effet, le rapport maximum entre le nombre d'apprentis et celui des adultes de plus de 18 ans peut être également fixé par décret.

Dans l'esprit du législateur cette disposition a pour but d'éviter qu'un entrepreneur, pour se procurer de la main-d'œuvre à bon marché, n'embauche un nombre d'apprentis supérieur à celui dont il peut assurer la formation professionnelle.

Une première application des dispositions précédentes a été faite par le décret du 3 novembre 1939. Celui-ci fixe, pour la durée des hostilités, à 9%, le rapport minimum à observer entre le nombre des apprentis et celui des ouvriers et employés qualifiés adultes dans les entreprises industrielles relevant de la métallurgie et du travail des métaux.

Voici en bref, ses principales dispositions : les apprentis sont dénombrés au premier jour de chaque année d'application et les employés et ouvriers qualifiés au 1er juillet de l'année précédente.

Est dénombré comme ouvrier ou employé qualifié adulte tout salarié, s'il exerce une profession, un métier qui exige un apprentissage minimum de deux ans, et notamment, tout

titulaire d'un certificat d'apprentissage professionnel en rapport avec l'activité exercée.

Les chefs d'entreprise peuvent soit exercer eux-mêmes la formation professionnelle des apprentis, soit charger un groupement professionnel de la faire collectivement pour leur compte.

Les contestations auxquelles peuvent donner lieu d'application de cet article sont réglées par le Comité départemental de l'enseignement technique sur avis d'une Commission composée de l'inspecteur du Travail, président, d'un inspecteur de l'Enseignement technique, d'un patron et d'un ouvrier choisis par le préfet parmi les conseillers prud'hommes.

CHAPITRE III

LE COMMISSARIAT AU CHOMAGE DES JEUNES

Section I

Le problème du chômage des jeunes.

Actuellement presque toutes les professions manuelles et intellectuelles sont encombrées. Les employés de bureau, les professionnels du bâtiment, les menuisiers, les chauffeurs d'automobiles, etc... s'inscrivent en grand nombre aux fonds du chômage.

Aussi de nombreux jeunes gens se voient contraints à une inactivité forcée. Le chômage des jeunes pose un problème d'une extrême gravité. Ecartés de bonne heure de la société, les jeunes chômeurs mènent une vie irrégulière qui a des conséquences néfastes pour leur moralité : découragement, aveulissement du caractère, perte du goût de l'effort, abandon de la dignité personnelle. L'oisiveté prolongée des adolescents est donc un danger profond pour la société.

A côté des mesures habituelles de prévention du chômage différents procédés particuliers peuvent être employés pour réduire le chômage des jeunes. Le bureau international du Travail dans une Recommandation [1] a préconisé l'organisation de travaux publics adaptés autant que possible à l'âge et à la profession des adolescents. Il a proposé également la multiplication des emplois disponibles par la pratique du travail à tour de rôle et par la réduction des heures de travail dans les catégories d'emplois occupés par

1. Voir note p. 166.

les jeunes. Parmi les remèdes durables, une place de premier plan doit être réservée à la prolongation de la scolarité. La scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans soulagerait le marché de l'emploi d'un nombre fort appréciable de candidats. Elle assurerait aux enfants une formation plus complète et leur épargnerait le chômage à une époque particulièrement critique. Les deux années supplémentaires seraient consacrées non seulement à l'enseignement général mais à la préorientation. Ainsi, elles faciliteraient l'orientation professionnelle et le recrutement des jeunes travailleurs.

Il semble d'ailleurs qu'en France nous soyons à la veille de cette réforme. Dans une déclaration au *Figaro*, M. Belin, ministre du Travail a spécifié : « Nous interdirons l'entrée des établissements industriels aux jeunes gens de moins de 16 ans. Nous ouvrirons des ateliers écoles, des centres de perfectionnement professionnel ».

Une autre mesure intéressante consisterait à avancer, dans certains métiers, l'âge de la retraite des vieux travailleurs ; elle accroîtrait dans des proportions notables les possibilités d'emploi pour les jeunes gens et les adultes.

Une récente enquête entreprise par l'Inspection divisionnaire du travail et de la main-d'œuvre à Paris qui a porté sur 856 établissements et intéressé 288.000 travailleurs a permis de fixer le nombre d'ouvriers et employés présents ayant dépassé l'âge de 60 ans[1].

Catégories professionnelles	Proportions de travailleurs occupés de plus de 60 ans.
Industrie de l'alimentation	5,09
Industrie du livre	5,27
Travail des étoffes, vêtements	3,91
Travail du bois	7,73
Travail des métaux	3,62
Travail du bâtiment	4,23
Commerces divers	3,12

1. *Bulletin* du ministère du Travail, janvier-février-mars 1939.

Section II

Organisation du commissariat au chômage des jeunes.

La situation matérielle de nombreuses familles privées de leurs ressources normales, (réfugiés sans travail, familles dont le chef est prisonnier, jeunes isolés), a exigé de l'Etat, après la défaite, un effort particulier pour subvenir à l'entretien des jeunes. La loi du 28 novembre 1940 [1] a confié au ministre secrétaire d'Etat à la présidence du Conseil le soin d'organiser l'utilisation des jeunes gens et jeunes filles de 14 à 20 ans, momentanément privés de travail.

L'article 1er de ce texte autorise le ministre à créer et à contrôler toutes les institutions pouvant contribuer à la lutte contre le chômage. A cette fin, le ministre secrétaire d'Etat à la présidence du Conseil et, par délégation, les préfets sont autorisés à réquisitionner les locaux nécessaires au logement et à l'éducation des équipes de jeunes.

Par cette loi, les dispositions de l'article 5 de la loi du 11 novembre 1940 [2] sont étendues aux jeunes chômeurs [3].

Pour mettre en application ces mesures, la loi du 9 décembre 1940 [4] institue, à titre temporaire, auprès du secrétariat général à la Jeunesse, un commissariat aux chômage des jeunes. Ce service a pour mission d'aider et de contrôler du point de vue administratif, financier et technique, les centres réunissant les jeunes chômeurs de 14 à 21 ans, con-

1. *J. off.* du 29 novembre 1940.
2. *J. off.* du 29 novembre 1940.
3. Art. 5 de la loi du 11 novembre 1940 : « Le refus par un travailleur d'un emploi ou d'un travail procuré par l'office auquel il est inscrit, quelle que soit la nature professionnelle de cet emploi et le lieu où il doit être rempli entraînera sa radiation, après avis du Comité consultatif de l'Office et son exclusion du bénéfice des allocations allouées aux travailleurs sans emploi. Il sera tenu compte pour l'application de cette mesure de la situation de famille des intéressés.
4. *J. off.* du 27 octobre 1940.

formément aux directives du secrétariat général à la jeunesse, et assurant leur formation professionnelle et leur éducation générale.

Un arrêté du 21 décembre 1940 est venu préciser les modalités de création et d'organisation des ateliers de jeunes chômeurs.

Les organismes qui désirent collaborer à la résorption du chômage des jeunes doivent être habilités par le secrétariat général à la jeunesse. Les représentants des organismes ainsi habilités ne peuvent se livrer aux prospections préliminaires à l'ouverture d'une école, d'un centre de travail ou d'un atelier qu'après avoir obtenu l'accord exprès du délégué régional du secrétariat général de la jeunesse.

Dans l'hypothèse d'une demande d'ouverture d'un centre de travail, le délégué régional s'assure notamment que l'exécution par les jeunes des travaux projetés ne peut constituer une concurrence à l'emploi de la main-d'œuvre adulte. L'autorisation accordée ouvre le droit à l'octroi de subventions.

Il convient de remarquer que l'arrêté fonde cette organisation sur le principe de la décentralisation régionale. C'est aux commissaires régionaux qu'incombe la mission de susciter et de coordonner les initiatives locales. Ces fonctionnaires agissent sous l'autorité des délégués régionaux représentant le secrétaire général à la jeunesse.

L'article 9 de l'arrêté précité prévoit que le démarrage effectif d'un centre de travail ne pourra se faire qu'après inspection du délégué régional ou de son représentant, qui s'assurera que toutes les conditions matérielles et morales requises sont réalisées. Il pourra éventuellement être assisté de l'inspecteur du travail.

En principe donc l'Etat ne prend pas lui-même la direction des organismes de lutte contre le chômage des jeunes. Il agit par l'intermédiaire de personnes morales : associations diverses, mouvements de jeunes, groupements profes-

sionnels, associations professionnelles, communes, etc... Ainsi dès leur naissance, les centres et ateliers de jeunes trouvent place dans le cadre même de l'organisation du pays. Sage mesure, car la création de ces organismes de lutte contre le chômage exige beaucoup d'initiative, une grande variété et une grande souplesse d'organisation, mieux à la portée d'organismes privés, professionnels ou autres, que des pouvoirs publics. Ceux-ci se contentent de subventionner ces organes.

Dans le cas où aucune personne morale existante ne se présente ou ne semble qualifié aux délégués de la Jeunesse pour organiser et diriger le centre de travail, ceux-ci provoquent la création d'associations répondant au but recherché.

Les écoles, les centres de travail et les ateliers du commissariat au chômage des Jeunes sont créés pour procurer aux jeunes gens sans emploi, une occupation régulière et pour assurer leur formation morale et physique et leur donner, en tenant compte de leurs aptitudes et des conditions locales, des connaissances professionnelles. L'entrée des jeunes dans ces centres de travail n'a rien d'un embrigadement. Les adolescents y viennent s'ils veulent, en partent quand il veulent. On ne leur fait pas non plus l'aumône d'un gite et d'une table garnie, on leur apprend un métier et on les paie ; avec leur paie ils s'habillent et se nourrissent.

La formation tend à créer chez les jeunes le goût de l'effort et de l'ouvrage bien fait, le sens de la responsabilité, l'habitude de l'hygiène, le sens du travail en équipe et de la solidarité nationale. Les horaires des cours comportent obligatoirement en dehors des travaux productifs ou d'aide social, des séances de formation générale, d'éducation physique, d'initiation et de formation professionnelles.

Les travaux productifs sont dans tous les cas rémunérés suivant l'âge, le rendement et les tarifs moyens régionaux. Ils sont adaptés aux conditions des travaux à exécuter et

tiennent le plus grand compte des coutumes locales et des circonstances saisonnières (vendanges, travaux des champs, etc...). Ils prennent les formes les plus variées. Sans avoir la prétention de faire une énumération complète, on peut citer par exemple :

Pour les jeunes chômeurs :

Ramassage de fruits.
Collectes de produits usagés, de vêtements, de vieux métaux.
Travaux campagnards simples « sarclage, vendanges, aide à la culture, fagottage, glanage.
Travaux agricoles et forestiers : défrichement, culture, forestage, carbonisation.
Travaux de petites mains : emballages, menuiserie, outillage, taille de pierres, vannerie
Travaux publics ou de constructions : petite voierie, bâtiments auxiliaires, carrière, route, terrassement.
Réalisations diverses : service de postillons, de ramassage du lait dans les fermes.

La préférence des organisateurs de centres et ateliers, va chaque fois qu'il est possible aux travaux agricoles producteurs de vivres.

Pour les jeunes chômeuses :

Raccommodage de vêtements pour le Secours National.
Confection de vêtements.
Confections de rideaux, de tentures d'ameublement, de dentelles, de tricots, etc...

Les jeunes filles font au centre des travaux utiles à leur famille ; raccommodage de vêtements et de linge, lavage et repassage.

Les jeunes chômeurs et chômeuses doivent de 3 à 5 h. de travail productif par jour.

Ces travaux, choisis pour éviter toute concurrence à la main d'œuvre adulte, et pour rendre service à la collectivité, apportent des recettes appréciables qui permettent d'augmenter les sommes mises par l'Etat à la disposition des Jeunes.

La répartition des travaux est faite d'après la force physique et l'expérience des jeunes gens.

La formation professionnelle complète comporte trois stades : *orientation professionnelle, initiation professionnelle, apprentissage du métier.*

L'apprentissage est dispensé par les agriculteurs, les artisans, les industriels chez lesquels le jeune est envoyé.

L'initiation professionnelle ne porte que sur les métiers manuels et a pour but d'orienter les jeunes vers les métiers régionaux qui offrent les débouchés les plus favorables.

Dans les centres et ateliers du commissariat du chômage des jeunes, 8 groupes de métiers d'initiation sont généralement étudiés : jardinage, alimentation, bois, bâtiments et terres, métal et électricité, cuirs et peaux, textiles et vêtements, papier et art graphique. Chaque centre initie, dans un même cycle d'une année, les jeunes chômeurs à plusieurs de ces groupes de métiers. Dans tous les cas, sauf impossibilité matérielle, le jardinage est enseigné.

Cette initiation est donnée d'après la méthode des métiers de base que nous avons précédemment étudiée[1]. Le succès incontestable de cette initiation professionnelle réside en premier lieu dans l'esprit tout nouveau qui y est introduit. Les méthodes anciennes isolaient l'apprenti dans son travail immédiat et ne lui donnaient aucune possibilité de comprendre le but de son effort ni d'entrevoir l'intérêt de son futur métier. Le jeune est curieux par nature, il cherche aussi à s'affirmer. Ce sont ces deux tendances qui ont été utilisées par la méthode d'initiation qui fait appel à la personnalité de l'élève, à son esprit d'observation et dès le premier jour l'intéresse à son travail et développe en lui le sens de la responsabilité et de la conscience professionnelle.

On comprend que la réussite de cette méthode dépende surtout des cadres de moniteurs auxquels sont confiés les jeunes apprentis. Sélectionnés parmi de jeunes et bons professionnels, choisis pour leurs aptitudes pédagogiques et

1. Préapprentissage et préorientation.

leurs connaissances des enfants, les moniteurs des centres et des ateliers du commissariat au chômage des Jeunes sont formés dans les écoles de cadres du Secrétariat Général à la Jeunesse.

Les loisirs forcés des jeunes chômeurs ne sont pas uniquement consacrés à l'éducation professionnelle et générale et aux travaux productifs. L'éducation physique, les sports tiennent une large place dans les programmes.

Les jeunes qui se distinguent particulièrement pendant leur passage dans ces formations, en témoignant d'aptitudes particulières, sont envoyés en apprentissage dans des écoles professionnelles ou autres organisations analogues. Des bourses leur sont allouées dans tous les cas où cette aide est nécessaire.

Les centres et les ateliers du commissariat général au chômage ne sont pas exclusivement réservés aux jeunes chômeurs mais sont aussi ouverts aux jeunes travailleurs occupés afin d'éviter toute séparation systématique qui donnerait aux jeunes chômeurs l'impression accablante d'avoir été mis au ban de la société. C'est aussi pour cette raison qu'évitant l'aide directe sous forme d'allocation qui fausse la notion nécessaire du juste paiement d'un travail, le commissariat au chômage des jeunes, a voulu qu'en plus de la nourriture, des vêtements et du logement, les jeunes chômeurs reçoivent une rémunération en espèces dont une partie doit permettre de couvrir leurs menus besoins immédiats et dont le reste est affecté à la constitution d'un pécule qui les aidera à se remettre dans une situation normale.

Toutes ces institutions sont très coûteuses mais ont une utilité incontestable puisqu'elles sont destinées à sauver les jeunes gens de la dégradation morale qu'une inactivité prolongée leur ferait encourir. Le commissariat au chômage des jeunes, créé, il y a quelques mois, a apporté une solution dont les effets heureux sont constatés dans toutes les régions

de France : l'aide et le dévouement des mouvements de jeunesse (J.O.C., Scoutisme, Compagnons de France), ont permis de recueillir les jeunes les plus délaissés, puis des organismes régionaux et locaux groupant les représentants qualifiés des professions : patrons, techniciens et ouvriers, ont permis des réalisations dont le succès est incontestable comme le prouvent les trois tableaux transcrits ci-après.

TABLEAU N° I

STATISTIQUES DES JEUNES GENS OCCUPES DANS LES CENTRES ET ATELIERS DU COMMISSARIAT AU CHOMAGE DES JEUNES[1]

Régions	Etat au 31 mars 1941		Etat au 31 avril 1941	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles
Lyonnais	1.683	247	1.625	428
Auvergne, Forez	1.629	628	1.733	998
Bas-Languedoc	1.091		1.120	
Languedoc	1.879	594	1.037	658
Gascogne	718	226	765	350
Limousin	1.857	291	2.209	276
Savoie, Dauphiné	1.066	295	1.353	565
Provence	1.600	231	1.896	285
	10.523	2.412	11.738	3.560

Totaux au 31 mars : 12.935 jeunes gens
Totaux au 31 avril : 15.289
Augmentation : 81 %
Ces 15.298 jeunes gens sont installés dans 250 centres et ateliers.

TABLEAU N° II

STATISTIQUES DES JEUNES CHOMEURS[2]
(demandeurs d'emplois inscrits aux Offices de placement)

Etat au	Chômeurs de moins de 17 ans			Chômeurs de plus de 17 ans			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Totaux
1er janv.	1.343	1.105	2.448	5.628	3.789	8.877	11.265
1er fév.	1.375	1.114	2.489	4.874	3.786	8.860	11.149
1er avril	954	1.064	2.018	3.269	3.790	7.059	9.077
1er mai	664	1.075	1.739	1.845	2.998	4.843	6.582

1. Statistique du commissariat au chômage des jeunes.
2. Ministère de la Production industrielle et du Travail. Direction du Travail et de la Main d'œuvre. Statistique établie d'après les données fournies par les offices de placement *de la zone non occupée.*

TABLEAU N° III

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR NATURE DE TRAVAUX

(garçons) situation au 31 mars[1]

N.B. — Tous les centres féminins font les mêmes travaux : coupe, couture, hygiène, travaux ménagers.
31 centres : 2.412 jeunes filles

	Atelier-école Artisanat-rural		Agriculture		Forestage		Terrassement Route	Terrassement Stade	Entr'aide Travaux	Entr'aide Divers	Totaux	
	Centre	Effect.										
Lyonnais	11	379	2	27	21	494	14	326	19	457	67	1.683
Auvergne-Forez	7	462	2	33	25	499	17	426	6	209	57	1.629
Bas-Languedoc	1	effec. var.	3	33	14	459	9	285	9	314	36	1.091
Languedoc	5	341	5	114	11	290	5	126	1	8	27	879
Gascogne	2	57	6	295	4	212	7	154			19	718
Limousin	8	315	18	314	41	851	11	198	8	179	86	1.857
Savoie-Dauphiné	11	259	3	57	8	192	19	493	2	65	43	1.066
Provence	3	66	16	339	23	557	12	528	7	110	61	1.600
Totaux	48	1.879	55	1.212	147	3554	94	2.536	52	1.342	396	10.523

1. Statistique du Commissariat au chômage des jeunes.

La comparaison des tableaux I, II nous montre que le nombre des jeunes chômeurs inscrits dans les offices de placement ne donne qu'une idée très approximative du nombre des jeunes gens inoccupés à la recherche d'un emploi.

Les commissaires régionaux au chômage des jeunes se sont efforcés d'en opérer le recensement dans leur ressort territorial. Ils se sont heurtés, entre autres difficultés, à la mauvaise volonté des parents et des jeunes qui craignent un embrigadement obligatoire dans les camps de travailleurs.

Une sensible diminution du nombre des jeunes chômeurs inscrits aux offices de placement est à noter : de 11.265 en janvier, il passe à 6.582 au 1er mai. La plus grande partie en a été absorbée par les ateliers et les centres du commissariat au chômage des jeunes. Créés pour la plupart dans le courant de février, ces organismes voient leurs effectifs rapidement augmentés de 12.935 au 1er avril à 15.298 au 1er mai, soit de 18 %.

CHAPITRE IV

LE PLACEMENT DES JEUNES DANS L'AGRICULTURE ET L'ARTISANAT RURAL

Au lendemain de la défaite, le problème du placement des jeunes dans des métiers d'avenir est particulièrement difficile à résoudre. Nul ne sait exactement quelle sera la structure économique de la France de demain, ni quelles seront ses relations industrielles ou commerciales avec les Etats voisins et les territoires d'outre-mer.

La situation de notre industrie est très délicate. De nombreuses usines sont actuellement et pour un temps assez long inutilisables. Les matières premières sont en grande partie aux mains des occupants ou peuvent difficilement être importés. Le gouvernement du Maréchal Pétain cherche à remédier à cet état de choses en s'efforçant de développer l'agriculture et de restaurer l'artisanat. Ces deux branches de l'activité économique offrent des débouchés qui ne seront pas à dédaigner dans l'avenir.

Le développement de l'agriculture impliquerait une forte reprise de l'industrie des machines agricoles et le renouveau de nombreux métiers : cultivateurs, maraichers, métayers, éleveurs, bergers, apiculteurs, charretiers, etc.).

L'artisanat rural offre également des débouchés intéressants : mécaniciens ruraux, charpentiers, menuisiers, forgerons, maréchaux-ferrants, quincaillers, charrons, conducteurs

de tracteurs, mécaniciens agricoles etc. Mais ces professions intéressantes à tous les égards recrutent difficilement.

Pour faciliter l'orientation des jeunes gens vers ces professions, la loi du 27 août 1940 a organisé le placement en apprentissage dans les exploitations agricoles et artisanales. Après avoir analysé les principales dispositions de la loi, nous étudierons son application et les principales difficultés qu'elle a rencontrées.

Section I

La loi du 27 août 1940.

L'article premier prescrit que dans chaque commune, il pourra être imposé aux cultivateurs et artisans ruraux la formation professionnelle d'un nombre déterminé d'apprentis français, âgés de plus de 14 ans, provenant, en principe des centres urbains. Tout cultivateur ou artisan rural, donnant une formation professionnelle à un apprenti, qui s'oblige en retour à travailler pour lui, pendant une durée au moins égale à un an, recevra de l'Etat une indemnité d'un montant de 900 fr., payable en trois fractions : 400 fr. à l'issue du 3e mois, 300 fr. à l'issue du 6e mois et 200 fr. à l'expiration de l'année. Sur le premier versement, une retenue de 100 fr. sera opérée pour alimenter un fonds de garantie contre les risques d'accidents et de maladies.

Toutefois, l'indemnité ne sera due que pour les engagements souscrits dans les six premiers mois de la promulgation de cette loi. Les cultivateurs et les artisans ruraux doivent assurer en bons pères de famille l'existence des jeunes gens auxquels ils s'engagent à donner une formation professionnelle. Ils doivent, en outre, à partir du 6e mois leur verser une rémunération fixée en fonction des usages locaux et des aptitudes professionnelles de l'apprenti.

Ils veillent à faire suivre par ces jeunes gens les enseignements saisonniers qui peuvent être organisés localement et agréés par le ministère de l'Agriculture. Les demandes et les offres d'apprentissage prévues par la loi sont adressées au directeur départemental des services agricoles qui en saisit l'organisme mandaté par le ministère de l'Agriculture à cet effet : la mission de Restauration Paysanne. Celle-ci prend l'avis du maire, des autorités morales, des groupements professionnels, des associations de familles nombreuses et désigne les cultivateurs et artisans qui seront habilités à donner la formation prévue à l'article premier.

Un droit de priorité pour la formation professionnelle est réservé par la loi aux jeunes gens de 14 à 17 ans et, parmi eux, à ceux qui appartiennent à des familles comptant au moins 3 enfants vivants.

La formation professionnelle et les conditions d'existence de l'apprenti font l'objet, de la part de la mission de restauration paysanne d'une surveillance et, notamment d'une inspection à domicile. En cas de faute grave, à la requête de l'organisme précité, ou du directeur des services agricoles, le juge de paix peut suspendre le droit pour les chefs d'exploitation ou les artisans ruraux de donner la formation professionnelle sans préjudice des sanctions qui pourront être prononcées.

Le titre II de la loi du 27 août 1940 prévoit que des formations de jeunesse pourront être constituées en équipes agricoles placées sous l'autorité du ministre secrétaire d'Etat à la Famille et à la Jeunesse pour être mises à la disposition du ministre secrétaire d'Etat à l'Agriculture et au Ravitaillement. La composition de ces équipes est déterminée conjointement par ces deux ministres.

L'administration et la discipline intérieure de ces équipes incombent, sous l'autorité du ministre secrétaire d'Etat à la Famille et à la Jeunesse, aux associations responsables qui pourvoient à leur habillement, campement, nourri-

ture et encadrement. La direction et l'utilisation technique incombent aux autorités désignées à cet effet par arrêté du ministre secrétaire d'Etat à l'Agriculture et au Ravitaillement qui fournit, en outre, l'outillage professionnel.

Plusieurs circulaires[1] du ministre de l'Agriculture et du Ravitaillement sont venues préciser l'esprit et les modalités d'application de la loi du 27 août 1940. Les familles rurales où les jeunes gens sont placés sont soigneusement sélectionnées. Les instructions ministérielles insistent sur le fait qu'il ne s'agit pas de fournir aux familles des petits ouvriers qui seraient occupés à des travaux pénibles ou sans intérêt, mais de former de véritables agriculteurs ou artisans ayant acquis une connaissance complète de leur métier à l'expiration de leur apprentissage. Le jeune apprenti ne doit donc être utilisé qu'aux *seuls* travaux et services correspondant à la profession de son employeur.

L'employeur doit faire immatriculer l'apprenti aux assurances sociales et doit verser à la caisse la double cotisation patronale et ouvrière. Cette double cotisation lui incombe aussi longtemps que l'apprenti ne reçoit pas de salaire fixe.

En dehors de l'enseignement pratique, l'apprenti devra suivre, sous la responsabilité de l'employeur, les cours d'enseignement périodique par correspondance qui seront organisés à son intention.

L'apprenti doit être porteur d'un certificat médical attestant qu'il n'est atteint d'aucune maladie et que son état de santé lui permet de s'adapter aux travaux agricoles. Ce certificat est délivré en principe par l'inspecteur départemental d'hygiène de son département d'origine.

En cas de rupture abusive de l'engagement du fait de l'apprenti, le cultivateur ou l'artisan conserve le droit à l'indemnité de formation professionnelle dans la proportion du temps pendant lequel l'apprenti a été à sa charge. Par

1. Renseignements sur l'application de la loi du 27 août 1940 : circulaires A et B.

contre, tout renvoi injustifié et toute faute grave des employeurs entraînant le retrait de l'apprenti, supprime le droit à cette indemnité.

La famille de l'apprenti promet au nom de celui-ci, un travail diligent ainsi qu'obéissance et respect envers son employeur et le personnel chargé de la direction de l'exploitation susceptible de le conseiller dans son travail. Elle s'engage à ne pas reprendre ni déplacer l'apprenti pendant la durée du contrat, reconnaissant par avance la validité des décisions qui pourraient, en cas de difficultés, être prise par les organismes officiellement accrédités, qu'il s'agisse du replacement éventuel de l'apprenti dans une autre exploitation ou, en cas de faute grave, du congédiement pur et simple.

Pour assurer la surveillance générale, constater les progrès de l'apprenti, l'encourager, l'aider dans son adaptation à son nouveau métier, une assistante rurale visite périodiquement l'exploitation. Elle veille particulièrement à l'exécution des soins de propreté et d'hygiène.

Section II

Difficulté d'application de la loi du 27 août 1940.

L'application de cette loi n'a pas donné tous les résultats qu'on pouvait en escompter.

Nous allons étudier successivement[1] les difficultés rencontrées par le placement des jeunes dans l'agriculture et dans l'artisanat rural.

Placement dans l'agriculture

Le placement des jeunes gens suppose la recherche des familles paysannes désireuses de prendre un apprenti et la recherche des jeunes gens.

1. D'après les rapports des délégués du secrétariat général à la Jeunesse.

La prime de 800 fr. prévue par la loi a provoqué de nombreuses demandes d'apprentis. Mais, malheureusement, ces demandes émanent souvent de grosses exploitations à la recherche de main d'œuvre. Le petit paysan, lui, ne veut pas de la présence continue d'un étranger à son foyer. Contre cet état d'esprit, les primes sont inopérantes. Cependant actuellement, il existe davantage de demandes d'apprentis de la part des paysans que de jeunes gens candidats à cet apprentissage. Cela tient essentiellement à ce que les jeunes gens répugnent à quitter la ville. La misère, les difficultés de ravitaillement, de chauffage n'y font rien.

Placement dans l'artisanat rural

Comme la formation professionnelle agricole l'apprentissage artisanal pose les mêmes problèmes généraux :

1° Recherche d'artisans. Les artisans reconnaissent tous la nécessité de former dans le cadre familial des ouvriers qualifiés. Mais ils sont encore plus opposés que les paysans à l'introduction d'un étranger dans leur famille.

La prime de 800 fr. attribuée par la loi aux artisans, ne compense pas leur perte de temps ni les outils abimés par l'apprenti. D'autre part, le manque de matières premières et de matériel paralysent les entreprises artisanales. Les galochiers manquent de cuir et de fil, les menuisiers de bois, les maçons de ciment, les couvreurs de zinc et de plomb, les maréchaux-ferrants, de clous et de fer.

L'artisan redoute le temps perdu et la matière gâchée au cours de l'année de débrouillage de l'apprenti. Celui-ci en effet, aux termes de la loi, ne souscrit qu'un engagement annuel à l'expiration duquel, il sera libre de quitter l'artisan qui l'aura éduqué. Or c'est à ce moment qu'il pourrait être utilement employé. Des contrats de deux ans au minimum seraient donc nécessaires.

2° Recherche des apprentis. — Cette recherche est beaucoup plus facile que pour le monde paysan, la plupart des jeunes gens préfèrent l'atelier de l'artisan à la ferme.

Cette loi difficilement applicable dans son texte actuel devrait donc être remaniée en ce qui concerne l'apprentissage artisanal. Une prime plus forte et une durée plus longue du stage de l'apprenti devraient être prévus.

C'est une œuvre urgente, car, de l'avis unanime, l'orientation du plus grand nombre de jeunes vers les professions agricoles et artisanales est la solution de sécurité pour l'avenir du pays, tant sur le plan économique que sur le plan démographique.

CONCLUSION

De grands efforts ont été faits, et sont poursuivis, par le gouvernement du Maréchal, pour la formation de la jeunesse. Mais s'il est certain que les efforts faits pour encourager les mouvements de la jeunesse à but éducatif, doivent être poursuivis, il ne faut pas croire que ces efforts soient suffisants. Les jeunes demeurés hors des associations actuellement constituées sont la très grande majorité de la jeunesse française, les 6/7 environ.

Sans doute, le programme corporatif, qui a clairement reçu l'approbation du Chef de l'Etat dans son discours du 1er mai, présente une occasion unique de grouper cette jeunesse indécise ; la profession organisée offre aux jeunes un apprentissage rationnel, assurant un débouché à leur activité d'adulte. La prise en charge des jeunes par la profession rajeunira les métiers en même temps qu'elle préparera les jeunes à une vie laborieuse, à leur service social, à leurs responsabilités d'hommes. C'est dans les professions que prendront naissance les mouvements de jeunes nécessaires pour compléter une gamme incomplète, ces mouvements corporatifs si conformes à la tradition française et qui ont conservé à l'étranger, notamment en Suisse, une si belle vitalité. Les jeunes y seront pris à la fois par la conscience de leurs devoirs et celle de leur intérêt.

Ils seront dès leur jeune âge préparés au service de leur métier et de leur pays. Les jeunes travailleurs de 14 à 21 ans qui apprennent un métier ou remplissent une fonction rétribuée composent la très grande majorité de la jeunesse française. Or, le Code du travail ne les protège que par une législation sommaire, qui se présente sous un caractère d'exception. L'enseignement technique a établi depuis quelques années avec un souci constant de perfectionnement pratique, le statut juridique de l'orientation et de l'éducation professionnelle. Son application constituera un grand pas vers la formation complète du jeune travailleur. Mais, en ce qui concerne l'orientation professionnelle, il semble que le législateur ait été très loin, trop loin, dans la voie de l'étatisme. Il est assurément logique et souhaitable que l'Etat prenne en mains, avec énergie et persévérance, les problèmes vitaux tant du domaine économique que du domaine social. Mais on assiste dès lors à ce paradoxe que l'Etat moderne doit entreprendre, après l'adaptation nécessaire, une désétatisation méthodique.

Le régime d'avant la Révolution Nationale, ne faisait aucune confiance aux individus ni aux groupements volontaires. Les assemblées parlementaires seules détentrices du pouvoir législatif, se souciaient assez peu de savoir si, à leur omnicompétence de droit correspondait une omnicompétence de fait[1]. Pour simplifier la tâche, elles se ralliaient systématiquement à une politique de législation générale, massive au sens propre du terme, quitte à procéder à posteriori aux dérogations nécessaires. Dès lors, le seul moyen pratique d'aboutir en leurs propositions nouvelles était de confier à l'Etat, et à l'Etat seul, la charge de réaliser leurs projets et leurs vœux.

Cette politique utilitariste et sommaire était, au demeurant, logique, puisque les autres moyens d'action eussent

1. Conférer Bouvier-Ajam, *La doctrine corporative*, 3e édition, Sirey, 1941.

nécessité des concours qu'il eût fallu connaître et solliciter. Elle était pratique et rapide, mais imparfaite. On ne pouvait exiger de l'Etat une science détaillée de la vie professionnelle, des cas d'espèce, des techniques et des exceptions. Sans aller aussi loin que les pays soviétiques, la France prenait le chemin d'un « totalitarisme social » qu'illustre la législation relative aux jeunes travailleurs, malgré ses prudences.

Devant ce problème de l'orientation professionnelle, les Etats contemporains qui s'en sont le plus largement préoccupés ont réagi de façon différente, selon qu'ils se sont prononcés pour une structure sociale à caractère d'associationnisme spontané ou pour une structure imposée. Les premiers ont fait confiance aux hommes des métiers, l'Etat se contentant d'accorder la reconnaissance légale aux groupements nés de l'accord librement consenti entre les intéressés. Les seconds ont imposé, par voie d'autorité un système d'organisation professionnelle qui se veut rationnel.

Typiquement représentatif de l'associationnisme spontanée, des Etats comme la Suisse et la Hongrie ont fait une large place à l'orientation professionnelle conçue sous sa forme la plus décentralisée : les organismes professionnels constitués ou reconnus par l'Etat assument la direction des centres qui ont avant tout pour but de fournir aux professions organisées de futurs collaborateurs compétents. En 1936, la Hongrie adoptait officiellement le régime de la capacité professionnelle, rendu obligatoire dans les professions artisanales ainsi que l'examen de maîtrise. Typiquement représentatif du régime autoritaire, l'Italie et le Troisième Reich penchaient logiquement vers une organisation étatique non seulement du régime du travail, mais de tout ce qui en dépend, à commencer par l'orientation professionnelle. Cette conception du rôle de l'Etat est nettement exprimée par M. Mussolini dans l'exposé des motifs

de la loi du 3 avril 1936, affirmant « le rôle de l'Etat vraiment souverain qui domine toutes les forces existantes du pays et les oriente vers les fins historiques de la vie nationale ». Solution mixte, compromis entre l'associationnisme et le système étatique[1], le Portugal salazarien ne s'est pas encore prononcé sur le grave problème de l'orientation, mais semble pencher vers l'initiative privée secondée (et eventuellement suppléée) par l'Etat. N'est-ce pas aussi cers cette solution mixte que semble se diriger la France ?

« L'ordre social nouveau, a dit le Maréchal Pétain, dans son discours du 1er mai 1941, tenant compte de la réalité économique et de la réalité humaine, permettra à tous de donner leur effort maximum dans la dignité, la sécurité et la justice ». L'Etat doit momentanément prendre en charge ce que les professions ne peuvent pas prendre encore à leur compte. Mais ce ne sont là que mesures transitoires, et le Maréchal le dit clairement « : Lorsque dans chaque entreprise ou dans chaque groupe d'entreprises, patrons, techniciens, ouvriers, auront pris l'habitude de se réunir pour gérer en commun les intérêts de leurs professions, *pour administrer en commun leurs œuvres sociales* : apprentissage, placement, qualification, allocations familiales, secours de maladie, retraite, logements ou jardins ouvriers, il ne tardera pas à se créer entre eux une solidarité d'intérêts et une fraternité de sentiments indestructibles ».

Le placement des jeunes ne pourra être assuré dans de bonnes conditions que lorsque l'organisation professionnelle sera en place.

Il appartient donc à l'Etat avec le concours des organisations professionnelles existantes, gardiennes des métiers, de prendre les dispositions transitoires nécessaires pour

1. Cf. Louis Baudin, *Le corporatisme*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1941.

assurer d'ores et déjà la formation professionnelle de ces jeunes.

L'organisation de l'orientation, de la formation et du placement des jeunes permet d'intégrer le jeune travailleur dans la vie professionnelle active : il est déjà membre de la collectivité professionnelle, et non plus livré à une indépendance regrettable doublée d'une incertitude quasi-totale du lendemain. Il sera au contraire ainsi sainement préparé, dès son jeune âge, à remplir, son rôle d'homme.

Vu :
(Strasbourg) Clermont-Ferrand, le 10 juin 1941.
Le président de thèse :
P. GEMÄHLING.

Vu :
(Strasbourg) Clermont-Ferrand, le 10 juin 1941.
Le Doyen de la Faculté :
Joseph DELPECH.

Vu et permis d'imprimer :
(Strasbourg) Clermont-Ferrand, le 11 juin 1941.
Le Recteur de l'Académie,
Président du Conseil de l'Université,
A. TERRACHER.

ANNEXES

LA VIE DES CENTRES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Sous ce titre seront étudiés successivement : *section I*, fonctionnement de quelques centres d'orientation professionnelle ; *section II*, activité des centres d'orientation professionnelle, en 1939.

Section I

Fontionnement de quelques centres d'orientation professionnelle.

A. *La consultation de l'Office de la Caisse de compensation.*

L'Office de la Caisse de compensation de la région parisienne[1] a créé un laboratoire de psychologie et un service d'orientation professionnelle. Ce service n'exerce pas son activité dans le cadre territorial mais dans le cadre professionnel. Il ne s'adresse qu'aux enfants des travailleurs affiliés à la Caisse de compensation. La statistique des enfants orientés par cet office depuis sa création montre son activité.

1932-1933	225
1933-1934	569
1934-1935	898

1. 10 rue Viala, Paris.

1935-1936	1.282
1936-1937	1.697
1937-1938	2.343
1938-1939	2.994
1939-1940	4.697

B. *L'office d'orientation professionnelle et de placement en apprentissage de Lyon.*

Le rapport sur le fonctionnement au cours de l'année 1939-1940 de l'Office d'orientation professionnelle et de placement en apprentissage de Lyon donne une idée précise de l'activité d'un grand centre d'orientation professionnelle de province.

A la suite du Congrès d'apprentissage tenu à Lyon en 1920, le conseil municipal de cette ville décidait la création d'un Office d'orientation professionnelle qui fonctionna, d'abord à partir de 1922, sous forme d'office municipal, puis ensuite sous forme d'association reconnue d'utilité publique par décret du 27novembre 1930. Cette association est placée sous le contrôle permanent de l'enseignement technique.

Au cours de l'année 1940, l'activité de l'office de Lyon a porté sur 4 points essentiels :

1° orientation des jeunes et statistiques générales,

2° reclassement des chômeurs,

3° recensement des adolescents,

4° collaboration pour les formations professionnelles organisées depuis l'armistice.

1° *Orientation des jeunes et statistiques générales.* — En 1940, l'office a examiné 3.174 sujets, soit 1986 garçons et 1.188 filles. Ce service est en progression constante depuis 1937, en effet :

en 1937	2.094 sujets
en 1938	3.105 sujets
en 1939	3.105 sujets
en 1940	3.174 sujets

Nous relevons dans le rapport annuel de cet Office, les pourcentages suivants, qui confirment une fois de plus le nombre élevé d'erreurs que peuvent empêcher les conseils d'orientation, puisqu'en 1940 sur 3.174 sujets orientés :

32 % des sujets ont dû être détournés de leur choix ;

60 % des sujets ont pu être approuvés dans leur choix ;

8 % des sujets ont été entièrement inspirés par l'office.

Le tableau suivant présente la suite donnée aux conseils d'orientation :

1° les enfants placés, au total 1531, soit 48 %, chiffre très élevé, mais qui s'explique grâce à l'heureuse absorption des inoccupés par les centres de formation professionnelle. Sur ces 1531 placements, l'office en a réalisé pour sa part 1.021 soit 32,1 %.

2° Les enfants poursuivant leurs études, au total 675, soit 21,3 % et qui furent orientés vers l'enseignement général (135 garçons, 145 filles), vers l'enseignement technique (152 garçons, 257 filles), vers l'enseignement agricole (8 garçons).

3° Ceux qui n'ont pas répondu à la convocation de l'office et qui ont dû probablement se placer par leurs propres moyens, au total 526, soit 16 %.

4° Ceux qui ont répondu mais pour faire savoir qu'ils ne se conformeraient pas aux conseils d'orientation, au total 105, soit 3,3 %.

5° Ceux que nous avons ajournés en 1941 parce que physiquement trop faibles pour être admis au travail, ou parce que ayant besoin d'un complément d'instruction primaire, au total 282, soit 8,9 %.

6° Les enfants restant à placer faute d'emplois, au total 54, chiffre infime correspondant à 1,7 %.

2° *Rééducation des chômeurs.* — D'autre part, l'office a procédé à l'examen de 1498 chômeurs, soit 205 hommes et 1293 femmes qui lui avaient été adressés par les services de placement. Cet examen d'orientation évita, sans aucun

doute, nombre d'erreurs. Ceci a permis, d'autre part, des observations très intéressantes sur certains facteurs du chômage, et en particulier sur l'inaptitude partielle ou totale du sujet au métier qui l'a conduit au chômage.

3° *Recensement des adolescents.* — Par application du décret du 29 février 1940, sur la formation professionnelle des adolescents inoccupés, le Comité départemental de l'Enseignement technique du Rhône a décidé, dans sa séance du 2 mars 1940, le recensement des adolescents des deux sexes, de 13 à 18 ans, pour Lyon et l'agglomération lyonnaise. L'Office d'orientation professionnelle a été chargé de ce travail sous le contrôle d'une commission désignée par le comité départemental. Les résultats de ce recensement sont consignés dans un très important fichier qui comptait, en fin d'opération 31.412 adolescents recensés et classés conformément aux catégories suivantes :

Garçons :

Catégorie I	Continuation d'études.....	8.945	54,2 %
Catégorie II	Apprentissage.....	3.117	18,9 %
Catégorie III	Travaillant dans leur famille	413	2,5 %
Catégorie IV	Travail quelconque	3.814	23,1 %
Catégorie V	Inoccupés	213	1,3 %

Filles :

Catégorie I	Continuation d'études.....	8.701	58,4 %
Catégorie II	Apprentissage	1.122	7,5 %
Catégorie III	Travaillant dans leur famille	766	5,1 %
Catégorie IV	Travail quelconque	3.293	22 %
Catégorie V	Inoccupés	1.028	7 %

Ce travail de recensement s'est étendu sur une période de 4 mois (avril, mai, juin, juillet). A la date du 30 juillet, toutes les cartes d'adolescents établis par l'office avaient pu être distribuées à leurs titulaires au nombre de 31.412.

L'interprétation des résultats numériques appelle quelques remarques :

1° Les chiffres de 58,4 % et 54,2 % se trouvent très alourdis par l'extension du recensement aux mineurs nés en 1927, qui, normalement, sont tous astreints à la fréquentation scolairé jusqu'à 14 ans révolus.

2° Le faible nombre d'adolescents inoccupés, surtout pour les garçons (1,3 %) s'explique par les très larges appels faits par les industries de guerre, utilisant au maximum la main d'œuvre juvénile au moment de l'envoi à l'office des fiches individuelles (avril et mai). Ces résultats doivent donc être rapportés à la situation pendant la période des hostilités.

3° Ce recensement des adolescents, établi pendant la période de guerre, représente un travail très important et utilisable. *Il serait intéressant pour les autres centres d'orientation professionnelle de s'inspirer de l'expérience lyonnaise et des résultats acquis pour réaliser un recensement de tous les jeunes gens de* 14 *à* 20 *ans de leur département.*

4° *Collaboration pour les formations professionnelles.* — L'Office d'orientation professionnelle a collaboré au recrutement des formations professionnelles organisées pour les jeunes gens de 14 à 17 ans : il a notamment convoqué 250 jeunes filles de 14 à 16 ans parmi celles qui restaient à placer, pour les orienter vers les centres de formation professionnelle et ménagère créés dans un certain nombre de groupes scolaires lyonnais.

C. *L'Office d'orientation professionnelle de Marseille*

La méthode que l'Office d'orientation professionnelle de Marseille applique depuis 1921 est basée sur la préorientation scolaire. Au début de l'année scolaire, en effet, une liste est dressée par école et par classe avec pour chaque élève, l'indication du nom, des prénoms, de la date de nais-

sance, ainsi que de l'adresse et de la profession des parents. Ces listes sont communiquées à l'office pour servir à l'établissement des dossiers. A son tour, et par une lettre individuelle qu'il adresse sous le couvert de l'inspection académique, l'office informe les parents de ses intentions. A partir de ce moment, à l'école, à côté de l'enseignement réglementaire, les élèves reçoivent aussi un enseignement spécial. Une série graduée de douze leçons par an les instruisent et des règles qu'il faut appliquer au moment de choisir une carrière et des professions sur lesquelles pourra se fixer leur choix. Les cours de préorientation et de métiers ont été faits jusqu'en 1934 par le conseiller d'orientation de l'office, mais, depuis, a cause de l'augmentation continue du nombre des classes, les maîtres eux-mêmes en ont été chargés, suivant des plans que l'office a rédigés et distribués, après l'avis d'une commission d'instituteurs. C'est autour de cet enseignement spécial relatif à l'orientation professionnelle que gravite l'ensemble des enquêtes familiales, scolaires, sociales et les examens psychologiques et aussi, mais seulement quand les parents les ont autorisés, les examens médicaux, puis, à la fin de l'année, l'entretien du conseiller d'orientation avec les élèves et leurs parents convoqués à l'office. Et de même que les cours de préorientation et de métiers sont gradués à partir de la classe du certificat d'études primaires, de même le choix de la profession se fait graduellement sur plusieurs années, du général au particulier, suivant le développement physiopsychologique de l'élève à chacun de ses passages dans un enseignement supérieur.

Cette méthode est appliquée dans 31 établissements scolaires du premier degré, soit 16 écoles de garçons et 15 écoles de filles. Le nombre des classes équipées pour l'orientation professionnelle est de 186, et 3.632 élèves y ont suivi les cours de préorientation et de métiers.

Section II
Activité des centres d'orientation professionnelle en 1939

STATISTIQUE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

OFFICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE [1]

a) DÉPARTEMENTS

Désignation des offices	Sortis de l'école en 1939	Présentés à l'office	Placés en 1939
AIN			
Bellegarde (Mairie)	L'office n'a pas fonctionné par suite de la mobilisation du directeur.		
Bourg (Ch. de commerce)	4420	459	194
AISNE			
Saint-Quentin (Office d'O. P. de la Sté industr. de St-Quentin et de l'Aisne)	621	524	54
ALLIER			
Montluçon (Mairie)	225	331	34
Moulins (Mairie)			
Vichy (Office Municipal d'O.P.).	196	44	22
ALPES-MARITIMES			
Nice (Ch. de commerce)	4.320	1.284	415
ARDENNES			
Mohan (Mairie)	89	89	—
AVEYRON			
Millau (Mairie)	200	69	61

1. Statistique de la Direction générale de l'Enseignement technique.

Désignation des offices	Sortis de l'école en 1939	Présentés à l'office	Placés en 1939
BOUCHES-du-RHONE			
Marseille (Of. placement)	8.000	1.071	42
CHARENTE			
Angoulème			
CHER			
Bourges	290	197	70
Vierzon (Ec. norm. prof.)	365	194	
CORRESE			
Tulle (Mairie)	174	168	21
DROME			
Romans (Mairie).....	247	64	8
Valence	389	220	
EURE			
Evreux (Préfecture)	763	195	
EURE-et-LOIR			
Chartres (Mairie).....	105	80	6
Châteaudun (Mairie)	1.213	1.441	341
Dreux (Mairie)		237	196
GARD			
Nîmes	800	800	239
HAUTE-GARONNE			
Toulouse (Ch. commerce)	1.199	1.071	853
GIRONDE			
Bordeaux (Ch. des métiers).....		578	
Bordeaux (Of. placement)	3.547	1.987	
HÉRAULT			
Béziers	319	468	70
Montpellier (Of. placement)	650	910	143
Sète (Of. placement)	299	189	39

Désignation des offices	Sortis de l'école en 1939	Présentés à l'office	Placés en 1939
ILLE-et-VILAINE			
Rennes (Ch. commerce).....	468		161
INDRE			
Châteauroux		34	5
Le Blanc (Mairie)		34	5
INDRE-et-LOIRE			
Tours.....			
ISÈRE			
Grenoble	1.032	610	76
LOIRE			
Saint-Etienne (Préfecture)		4.327	105
LOIRE-INFÉRIEURE			
Nantes	1.432	2.262	872
LOIRET			
Orléans	164	93	
MAINE-et-LOIRE			
Angers (Ch. d'apprentissage)	405	458	96
MEURTHE-et-MOSELLE			
Nancy		803	612
MEUSE			
Commercy (Mairie)	78	76	
NORD			
Lille (Mairie)	1.054	739	
Tourcoing	617	490	
PUY-de-DOME			
Clermont-Ferrand ..... (Centre dép. municipal)	492	252	

Désignation des offices	Sortis de l'école en 1939	Présentés à l'office	Placés en 1939
BASSES-PYRÉNÉES			
Bayonne (Mairie)	247	210	32
Pau (Préfecture)	125	71	
HAUTES-PYRÉNÉES			
Tarbes (Préfecture)	747	508	359
PYRÉNÉES-ORIENTALES			
Perpignan (Of. placement)	273	191	14
RHONE			
Lyon (Off. placement).....	4.095	3.105	438
Villefranche-sur-Saône	355	227	144
SAONE-et-LOIRE			
Châlons-sur-Saône (Ch. métiers)	282	50	18
SARTHE			
Le Mans (Préfecture).....	967	804	9
HAUTE-LOIRE			
Annecy (Off. placement).....	37	83	
SEINE-INFERIEURE			
Dieppe (Mairie)	102	83	56
Elbœuf	188	162	27
Le Hâvre	1.214	992	121
Rouen (Comm. d'O.P. Préfec.)...	1.514	1.401	1.479
Rouen (Serv. dal d'O.P. Préfec.).	727	477	301
SEINE-et-MARNE			
Melun			
DEUX-SEVRES			
Niort (Mairie)	148	112	56
SEINE-et-OISE			
Saint-Germain			

Désignation des offices	Sortis de l'école en 1939	Présentés à l'office	Placés en 1939
SOMME			
Amiens (Off. de la Sté industr.)	558	140	
TARN			
Albi (Préfecture)	1.875	92	41
TARN-et-GARONNE			
Montauban (Préfecture)	33	14	20
VAUCLUSE			
Avignon (Préfecture)	400	382	40
HAUTE-VIENNE			
Limoges (Off. placement)	177	150	52
YONNE			
Auxerre (Préfecture)	827	518	461
MOSELLE			
Metz	390	405	136
BAS-RHIN			
Haguenau	208	91	63
Strasbourg	Strasbourg a été évacué le 1er septembre 1939.		
Haut-RHIN			
Colmar	386	79	58

b) SEINE

Centres intermunicipaux :			
Centres municipaux. — Centres de Paris :			
Centres du 4e	283	153	65
— du 7e			
— du 9e			
— du 15e	1.274	900	190
— du 20e			

Désignation des offices	Sortis de l'école en 1939	Présentés à l'office	Placés en 1939
Centres de banlieue :			
Aubervilliers			
Bois-colombes	375	214	14
Boulogne			
Courbevoie			
Montrouge	480	290	31
Suresne			
Montreuil	1.103	301	129
Saint-Maur			
Vanves			
Clichy Saint-Ouen			
Clamart			
Comités de patronage d'apprentis :			
Mairie du 3e	407	25	8
Mairie du 4e	283	153	55
Mairie du 9e			
Mairie du 10e	910	369	136
Mairie du 13e	1.504	1.321	574
Mairie du 14e	1.212	528	132
Mairie du 16e		33	
Mairie du 17e	910	296	292
Mairie du 18e		1.152	
Mairie de Neuilly sur-Seine	720	132	64
Mairie de Saint-Ouen	855	448	200
Œuvres diverses			
Paris			
Chambre des métiers de la Seine		853	
Banlieue			
Asnières	1.220	445	46
Colombes	865	248	28
La Garenne Colombes	445	188	20
Levallois-Perret	760	385	44
Vincennes	277	204	72

Œuvres diverses de Paris n'ayant pas donné leurs chiffres :

Maison de l'apprenti de la région parisienne ; Office d'orientation professionnelle pour les carrières féminines ; Service social de l'enfance en danger moral ; Union des comités de patronage d'apprentis ; Office populaire d'orientation professionnelle.

Commentaires

Cette statistique a été établie d'après les états de demande de subventions des centres d'orientation professionnelle. Elle ne relate que les résultats de 81 centres sur 106.

Deux remarques importantes s'imposent :

Les centres ont indiqué le nombre des enfants sortis des écoles de leur ressort en 1939 soit au total 59.463. Or, chaque année, leur scolarité terminée, environ 530.000 jeunes gens [1] viennent prendre rang dans la vie active du pays. Il ressort donc que seul 1/10 de la jeunesse française est touché par les centre existants.

D'autre part, sur 59.463 enfants touchés par les centres, 42.251 se sont présentés aux Offices soit environ 71 %. L'action des centres d'orientation professionnelle se révèle donc efficace [2].

1. Renseignement pris au bureau de la Statistique du secrétariat général de la Jeunesse.

2. En 1939, les centres d'orientation professionnelle ont reçu de l'Etat 1.141.050 francs de subventions.

BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE

BAUMONT (G. de). — *Guide pratique de l'orientation professionnelle*, Dunod, Paris, 1938.

BINET (A.). — *Les idées modernes sur les enfants*, Paris, Flammarion.

BINET et SIMON. — *La mesure de l'intelligence chez les jeunes enfants*, Paris, Société Alfred Binet,

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. — *Le placement des travailleurs*, 1933.

— *Les problèmes de l'orientation professionnelle*, 1935.

— *Rapport. Enseignement technique et professionnel et apprentissage*, 1938.

CARRARD (Dr.). — *Le développement de la psychotechnique en Suisse*, Zurich, Hofer et Cie, 1927.

CATTELL (R.B.). — *Cattell group intelligence scale*, London, Bombay et Sydney Harrap and Co, 1930.

CENDRIER (A.). — *Organisation de l'orientation professionnelle*, thèse, Paris, Librairie des lois et décrets commentés, 1931.

CHRISTIAENS (A.G.). — *L'orientation professionnelle des enfants*, Bruxelles, Lamertin, 1914.

— *Les métiers bourgeois (fiches provisoires sur trente métiers)*, Bruxelles, Lamertin, 1922.

— *Une méthode d'orientation professionnelle*, Bruxelles, Lamertin, 1925.

CLAPARÈDE. — *L'école sur mesures*, Lausanne et Genève, 1920.

— *L'orientation professionnelle, ses problèmes, ses méthodes*, Genève, Edition du B.I.T., 1922.

— *Psychologie de l'enfant et pédagogie expérimentale*, Genève, Kundig, 1926, 571 B.

— *Comment diagnostiquer les aptitudes chez les écoliers*, Paris, Flammarion, 1927, 300 p.

CLÉMENT (Mlle J.). — *Le mouvement d'orientation professionnelle*, thèse de droit, Aix, 1924.

DECROLY et BUYSE. — *La pratique des tests mentaux*, Paris, Alcan, 1928, 402 p. et un atlas (XXIII p.).

— *Introduction à la pédagogie quantitative*, Bruxelles, Lamertin, 1929.

DUMAS (G.). » *Traité de psychologie*, 2 vol., Paris, Alcan.

FONTÈGNE et SOLARIS. — *Le travail de la téléphoniste*, Genève, « *Archives de psychologie* », 1918-1919.

FONTÈGNE (J.). — *L'orientation professionnelle et la détermination des aptitudes*, Paris et Neuchâtel, Delachaux et Niestlé, 1921, 253 p.

— *Le choix d'un métier et les aptitudes physiques*, Paris, Ravisse, 1921, 46 p.

— *Entretien sur l'orientation professionnelle à l'usage des enfants, des parents, des instituteurs et des conseillers de vocation*, Strasbourg, 1921, 32 p. (Monographies professionnelles, P. Eyrolle,, Paris, 1925.

GLEY (E.), MAGNE (H.), PIÉRON (H.), FROIS (G.), CHRISTIAENS (A.G.). — Dix conférences sur l'orientation professionnelle organisées par l'Institut Lannelongue d'hygiène sociale, sous la présidence de A. Fontaine, Paris, Alcan, 1923.

GOURDON (Dr J.), DIJONNEAU (Dr. H.), THIBAUDEAU (Dr. J.). » *Le rendement professionnel des mutilés.*

— *Le rendement professionnel des malades de guerre*, Paris, Doin, 1921.

HUSSON (R.). — *Principes de métrologie psychologique*, Paris, Hermann et Cie éditeurs, 1937.

KASS (G.). — *L'orientation professionnelle et l'apprentissage*, Paris, Bérenger, 1925.

LABBE (E.). — *La pédagogie de l'enseignement technique*, Paris, Librairie de l'Enseignement Technique, 1927.

LAHY (J.M.). — *Le système Taylor et la psychologie du travailleur professionnel*, Paris, Masson, 1917.

— *La sélection psychologique des travailleurs : conducteurs de tramways et d'autobus*, Paris, Dunod, 1927.

LAUFER et PAUL BONCOUR. — *L'orientation professionnelle du point de vue particulier scolaire. La préadaptation scolaire*, Pairs, 1924.

LEDENT (Dr. L.) et WELLENS (L.). — *Précis de biométrie à l'usage des médecins et des éducateurs*, 2e édition, Liège, Vaillant-Carmanne, 1929.

LEFÈVRE et HENRY. — *La préorientation professionnelle à l'école primaire*, Paris, Librairie de l'enseignement technique, 1927.

LETELLIER (G.). — *L'orientation professionnelle. Contributions à l'étude des métiers.*

— *L'ouvrier fourreur*, Paris, Alcan, 1926.

LIPMANN (O.). — *Bibliographie der berufpsychologie*, Leipzig, Barth, 1922.

MARIN (E.). — *L'orientation professionnelle et le placement des apprentis dans les Hautes-Pyrénées*, Tarbes, 1926, 56 p.

MAUVEZIN (F.). — *Rose des métiers*, Bordeaux, ed. des Roses, imp. Bière.

MAUVEZIN (Mlle L.). — *Rose des activités féminines pour l'orientqtion professionnelle des jeunes filles*, Bordeaux, éd. des roses, imp. Bière.

— *Mémorandum for report of job analysis and working conditions*, Chicago.

MAZEL (C.). — *L'organisation de l'orientation professionnelle*, thèse, Montpellier, impr. Mari-Lavit, 1938.

MONTAIGNE. — *Essais. De l'Institution des enfants.* Chap. XV.

MOUVET (E.). — *Orientation professionnelle des jeunes gens et des jeunes filles,* Mons, libr. Leich, 1928.

PARSONS (F.). — *Choosing a vocation,* London, Gay and Hancoq, 1909, Boston et New-York, Houghton Mifflin C^ie.

PERRET (J.), MAZEL (Dr. P.) et NOYER (Dr. B.). — *L'orientation professionnelle,* Paris, Flammarion, 1926.

PERRET (J.). — *L'orientation professionnelle en présence de la crise économique,* Lyon, 1934.

PIÉRON (H.). — *Psychologie expérimentale,* Paris, Armand Colin.

— Une expérience d'orientation professionnelle.

— *Le développement mental et l'intelligence,* Paris, Alcan, 1931.

ROSSOLIMO. — *Les profils psychologiques,* 2^e éd., 1917, Moscou.

ROUSSEAU (J.J.). — *L'Emile.*

SANCTIS (SANTE de). — *La psicologia della vocazione.*

SIMON (O.). — *L'orientation professionnelle en France et à l'étranger,* Paris, Alcan, 1927.

STERN (W.). — « Persönlichkeitsforschung und Testmethode ». Compte rendu de la IV^e Conférence de la Psychotechnique, Paris, 1927.

TOULOUSE (Dr.). — *Comment se conduire dans la vie,* Hachette.

TOULOUSE et PIÉRON. — *Technique de psychologie expérimentale,* Paris, Douin, 1911.

WALLON. — *Principes de psychologie appliquée,* Paris, A. Colin.

WALTHER (L.). — *La technopsychologie du travail industriel,* Delachaux-Niestlé, Neuchâtel, 1926.

PÉRIODIQUES

Année psycholigique, Paris, Alcan.

Bulletin de l'Institut d'Orientation professionnelle, C.N.A.M., 292, rue Saint-Martin, Paris.

Bulletin du ministère du Travail.

Informations sociales. Bureau international du Travail.

Revue internationale du Travail. Bureau international du Travail.

Le Travail humain. J.M. Lahy et H. Laugier. C.N.A.M., 292, rue Saint-Martin, Paris.

Imp. F. BOISSEAU, Rue du Taur, 34 - TOULOUSE (France)